

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร



นางอนอมจิตต์ ขุทตะกะพันธ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-5727-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**NEEDS ASSESSMENT ON KNOWLEDGE AND SKILLS DEVELOPMENT
OF BASIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS' BOARD MEMBERS
IN BANGKOK EDUCATIONAL SERVICE AREA**



Mrs Dhanomchit Khuttakapan

**สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**
**A Thesis Submitted in Partial of the Requirements
for the Degree of Master of Educational Administration**

Department of Educational Administration

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-5727-1

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร
โดย นางถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์: การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (NEEDS ASSESSMENT ON KNOWLEDGE AND SKILLS DEVELOPMENT OF BASIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS' BOARD MEMBERS IN BANGKOK EDUCATIONAL SERVICE AREA) อ.ที่ปรึกษา: อาจารย์ดร.ปองสิน วิเศษศิริ 185 หน้า ISBN: 974-17-5727-1

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร กรอบการวิจัยคือ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ด้าน ดังนี้ 1) ความรู้และทักษะในด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ 3) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4) ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป 6) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน 7) ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา 8) ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และ 9) ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากการศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในระบบบริหารการศึกษายของประเทศไทยและต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 345 คน รวม 23 สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test (Paired Sample t-test) ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า

(1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้ง 9 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันต่ำกว่าระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง ทั้งโดยรายด้าน และรายข้อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา

ภาควิชา.....บริหารการศึกษา.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

สาขาวิชา.....บริหารการศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ปีการศึกษา.....2546.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

458 36954 27: MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: NEEDS ASSESSMENT / KNOWLEDGE AND SKILLS DEVELOPMENT / BOARD MEMBERS / BASIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS.

DHANOMCHIT KHUTTAKAPAN: NEEDS ASSESSMENT ON KNOWLEDGE AND SKILLS DEVELOPMENT OF BASIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS' BOARD MEMBERS IN BANGKOK EDUCATIONAL SERVICE AREA. THESIS ADVISOR: Dr. PONGSIN VISESH-SIRI, Ph.d. 185 pp. ISBN: 974-17-5727-1

The purpose of this research was to evaluate and to set the order of the needs assessment on knowledge and skills development of Basic Educational Institutions' Board Members in Bangkok Educational Service area. The roles of Basic Educational Institutions' Board Members in Thailand and other countries were studied to identify the knowledge and skills needed, which then was used as a research framework for this study. The knowledge and skills needed encompassed of 9 areas; 1) setting of policies and school development plan, 2) administration of academic affairs, 3) mobilization of educational resources, 4) promotion of education rights and opportunities, 5) participation in budget management and personnel and general administration, 6) coordination and promotion of relationships between institutions and communities and other agencies of both the government and private sectors, 7) institution annual reports, 8) organizing of institution administrative structures, and 9) other assignments. The samples of this research were the Board Members of Basic Educational Institutions which consisted of 345 members from 23 Basic Educational Institutions in Bangkok Service Area. The questionnaire form was used as researching tools. Data were analyzed by means of frequency, percent, mean, standard deviation, paired sample t-test, data processed by SPSS for Windows. The Modified Priority Needs Index formula (PNI_{modified}) was used to set the order of needs.

It was found that :

(1) There was a statistically significant differences at level of 0.05 between the actual and the expected level of knowledge and skills of Board Members of Basic Educational Institution in all areas. (2) The orders of Needs Assessment of knowledge and skills development of Basic Educational Institution's Board Members were in areas of 1) administration of academic affairs 2) other assignments and institution annual reports, respectively.

Department.....Educational Administration..... Student's signature

Field of study.....Educational Administration..... Advisor's signature.....

Academic Year.....2003..... Co-advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยความกรุณาอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ท่านอาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนเสร็จสมบูรณ์ ทั้งกรุณาให้กำลังใจ และให้ความห่วงใยแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ตระหนัก และระลึกในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ขอน้อมการวะ และขอบพระคุณอย่างสูง ในโอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้วิทยาการให้แก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะ อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ได้กรุณาเอาใจใส่แนะนำในด้านการศึกษาดลระยะเวลาและขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ทุนในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณา ให้กำลังใจ และแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ท่านผู้อำนวยการ ดร.นิพนธ์ เสือก้อน และ ดร.พรทิพย์ ตั้งไชยรวงศ์ ที่ได้กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ให้คำแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงเครื่องมือวิจัย และให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะครูอาจารย์ ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการมีมติริชิตและกรุณาอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ท่านผู้อำนวยการดำรง อโนภาส อาจารย์สุเทพ ไชยบุตร และอาจารย์สายัณห์ ต่ายหลี ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการดำเนินการศึกษาและวิจัย โดยเฉพาะ คุณดวงใจ กฤดากร ที่รหัสผู้คอยให้กำลังใจและ คำแนะนำที่ดีเสมอมา รวมทั้ง พี่ และ เพื่อน บริหารการศึกษาและนิเทศการศึกษารุ่น 39-40 ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อในระหว่างศึกษาและทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์พรภาวนา ขุฑทะกะพันธ์ พี่สาวผู้เปรียบเสมือนมารดาคนที่สองที่ได้กรุณาดูแลอำนวยความสะดวกอย่างเต็มกำลังและเป็นกำลังใจสำคัญในการวิจัย รวมทั้งพี่น้องและญาติมิตรทุกคนที่ช่วยเหลือ สนับสนุน ผู้วิจัยในทุกด้าน และสุดท้ายนี้ ขออุทิศกุศลจากคุณประโยชน์แห่งศาสตร์ทางการบริหารการศึกษาของงานวิจัยนี้ บูชาคุณบุพการี คุณพ่อ พันตำรวจโทพล ขุฑทะกะพันธ์ คุณแม่สุนีย์ ขุฑทะกะพันธ์ และพี่เฉลิมพล ขุฑทะกะพันธ์ พี่ชายผู้มีพระคุณที่ล่วงลับไปแล้ว ที่ได้กรุณาสนับสนุนให้ ผู้วิจัยได้รับการศึกษาและเจริญก้าวหน้าในปัจจุบัน ตลอดจนครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
วิธีดำเนินการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ตอนที่ 1 มโนทัศน์และรูปแบบของการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	15
การบริหารงานด้วยระบบของคณะกรรมการ.....	15
แนวทางการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการโรงเรียน.....	20
คณะกรรมการสถานศึกษา ในระบบบริหารจัดการศึกษาของไทย.....	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	26
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	26
ประเภทของความต้องการจำเป็น.....	28
ตอนที่ 3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	29
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร.....	31
หลักการพัฒนาบุคลากร.....	32
การพัฒนาโดยวิธีให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน.....	35
การอบรมและพัฒนาผู้บริหาร.....	36
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	36
ประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	36
การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	37
การประเมินความต้องการการฝึกอบรม.....	38
ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร.....	38
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	58
รูปแบบของการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การสร้างเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้.....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตอนที่ 2 การประเมินความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	81
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	102
อภิปรายผลการวิจัย.....	116
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	127
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	128
รายการอ้างอิง.....	130
ภาคผนวก	143
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	144
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	154
หนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	156
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย.....	161
ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	169
ภาคผนวก จ ระเบียบ กฎกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง.....	171
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	185

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	59
2	แสดงโครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม.....	60
3	แสดงจำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน.....	62
4	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
5	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา.....	66
6	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ.....	68
7	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา.....	70
8	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านสิทธิและ โอกาสทางการศึกษา.....	71
9	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปของสถานศึกษา.....	73
10	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน.....	74
11	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา.....	75
12	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา.....	76
13	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย.....	77
14	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานรายด้าน.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา.....	79
16	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ.....	81
17	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา.....	82
18	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา.....	83
19	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา.....	84
20	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน.....	85
21	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา.....	86
22	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา.....	87
23	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย.....	88
24	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ...	89
25	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ...	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
26	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา.....	91
27	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ.....	93
28	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง.....	95
29	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับของสถานศึกษา.....	96
30	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา.....	98
31	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามภูมิหลังประสบการณ์.....	99
32	แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด และลำดับรองลงมา ในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมของทุกสถานภาพ.....	100

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	แสดงขั้นตอนการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	25
2	แผนภูมิการพัฒนาคณาจารย์ขององค์การ.....	37



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการบริหารการศึกษาก่อนการปฏิรูปการศึกษา เป็นระบบที่มีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางและสภาพองค์กรมีรูปแบบขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ใช้เวลายาวนานในการวินิจฉัยสั่งการ และการกำหนดนโยบายมาจากผู้มีอำนาจ ในระดับกระทรวง ทบวง กรม โดยผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในระดับสถานศึกษาเพียงแต่รับคำสั่งไปปฏิบัติ ไม่มีโอกาสร่วมคิด หรือร่วมตัดสินใจ การที่จะบริหารจัดการให้สถานศึกษามีคุณลักษณะตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คือ สถานศึกษามีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายการจัดการศึกษาระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทเป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบาย และสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) ดังนั้น คุณลักษณะของสถานศึกษาที่สนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คือ สถานศึกษาที่มีความเป็นอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานและสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้นสถานศึกษาจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake-holders) ในการจัดการศึกษาทุกฝ่าย รวมทั้งประชาชนในท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลให้สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดซึ่งมีมุมมองว่าการศึกษาเป็นการจัดการของรัฐที่มีระบบราชการเป็นกลไกสำคัญ แปรลกแยกไปจากสังคม ครอบครัว และชุมชน ทำให้สังคมไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการจัดการศึกษาไม่ได้สนองความต้องการของสังคมและท้องถิ่น ทั้งสภาพของระบบราชการ และวัฒนธรรมของข้าราชการ ไม่ได้เอื้อต่อการให้สังคม หรือชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการหน่วยงาน การจัดการศึกษาในรูปแบบดังกล่าวส่งผลให้ชุมชนและประชากรในท้องถิ่นมีลักษณะ ไม่พร้อมในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Snauwaert (1993: Online) ซึ่งได้กล่าวว่า การบริหารและจัดการศึกษาแบบรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) ได้มองข้ามความตระหนักในเรื่องค่านิยมในการพัฒนาคน ข้อเท็จจริงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและชุมชน ความเจริญก้าวหน้าของคน การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารสถานศึกษา และที่สำคัญได้สกัดกั้นการเรียนรู้ของครู ผู้ปกครอง และชุมชนจากประสบการณ์ที่ได้จากการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ศึกษา ทั้งยังได้พบความสอดคล้องระหว่างวิถีทางประชาธิปไตย กับกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบที่มุ่งผลสัมฤทธิ์จากการมีส่วนร่วมของสังคม โดยระบุว่าบรรยากาศการบริหารและการจัดการที่เป็นประชาธิปไตยนั้น ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bailey (1991, Online) ในด้านความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) ของสถานศึกษาและที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic environment) เพราะสิ่งที่อยู่เหนือพลังอำนาจ ภายใต้อำนาจที่รับรู้ซึ่งได้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา คือ บรรยากาศของการเคารพซึ่งกันและกัน (Mutual respect) ซึ่งเป็นหัวใจของความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยมี องค์คณะบุคคล คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ “คณะกรรมาภิบาล” (Governance bodies) ทำหน้าที่เป็นรอยต่อระหว่างเจ้าของสถานศึกษา คือ รัฐ และประชาชน หรือเอกชนผู้รับใบอนุญาต กับ หัวหน้าคณะผู้บริหาร CEO (Chief Executive Officer) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (เกษม วัฒนชัย, 2546)

Fabian Barcgarth (1891) ได้อธิบายความสำคัญของคณะกรรมการโรงเรียนว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยมีคณะกรรมการบริหารงานเป็นผู้แทนของประชาชนที่เป็นเจ้าของและสนับสนุนโรงเรียนเป็นการจัดตั้งระบบบริหารในระดับรากหญ้า โดย Ikenberry (1974) ได้ระบุว่า คณะกรรมการการศึกษา (Board of Education) ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีบทบาท และภาระหน้าที่ ในการกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียน การบริหารบุคลากร การจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนระยะยาว การวัดผล การประเมินผล และการตรวจสอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mohrman และ Wohlstetter (1994 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2543: 13) ซึ่งกล่าวว่าการทำให้การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประสบความสำเร็จคณะกรรมการโรงเรียนต้องมีอำนาจอย่างแท้จริงในการบริหารการเงิน บุคลากร และหลักสูตร

ในสหราชอาณาจักรแนวคิดในการบริหารจัดการที่สถานศึกษาซึ่งใช้ชื่อว่า Local Management of Schools หรือ LMS ได้เริ่มก่อตัวโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความเป็นอิสระแก่สถานศึกษามากขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาเมื่อปี ค.ศ.1988 คณะกรรมการสถานศึกษาของสหราชอาณาจักรมีหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางทั่วไปของโรงเรียนและหลักสูตรตามข้อกำหนดในหลักสูตรแห่งชาติ (National Curriculum) คณะกรรมการต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามหลักสูตรแห่งชาติ มีการสอนด้านศาสนา และตัดสินใจว่าใช้งบประมาณอย่างไรและโรงเรียนควรมีบุคลากรอย่างไร โดยทำหน้าที่คัดเลือกครู รวมทั้งครูใหญ่ และรับผิดชอบในด้านการส่งเสริม และรักษาวินัยของบุคลากรอื่นๆ ยกเว้นครูใหญ่ และทำหน้าที่ประสานงานระหว่างชุมชนในท้องถิ่นและโรงเรียน ในทางปฏิบัติคณะกรรมการ

มอบหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารโรงเรียนให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูใหญ่แต่ยังคงบทบาท
 ในด้านการพัฒนาและติดตามแผนการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียน และกฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการ
 จัดทำรายงานประจำปี และจัดการประชุมผู้ปกครองเป็นประจำ โดยผู้บริหารสถานศึกษา/ครูใหญ่มีบทบาท

ในระบบการศึกษาประเทศนิวซีแลนด์ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา (Board of
 Trustees) ทำหน้าที่ในด้านหลักสูตร การจ้างงาน และการบริหารบุคคล คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา
 เป็นผู้จ้างผู้บริหาร/ครูใหญ่โดยการสรรหาและแต่งตั้ง และผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ว่าจ้างครูและ
 บุคลากรในโรงเรียนอีกชั้นหนึ่ง โดยปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงานตามนโยบายที่รัฐกำหนดในการ
 เพิ่มพูนศักยภาพการทำงานของบุคลากร การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน
 การตระหนักในความต้องการของเด็ก ด้านการเงินและทรัพย์สิน จัดสรรงบประมาณการบริหารโรงเรียน
 ตามลำดับความสำคัญที่กำหนดไว้ในธรรมนูญของโรงเรียนควบคุม ติดตามการใช้จ่ายเงินของโรงเรียน
 และการจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบันตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย The Public Finance Act 1989 และ The
 Educational Act 1989 จัดการเรื่องทรัพย์สิน อาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี
 ให้แก่นักเรียน รวมทั้ง การดำเนินงานด้านต่างๆ ได้แก่ ปฏิบัติตาม นโยบายของชาติว่าด้วย การ
 ศึกษา (National Education Guidelines) รักษาระบบการปกครองตนเอง และปฏิบัติตามกฎหมาย ว่า
 ด้วยเวลาการปฏิบัติงาน การรักษาเวลาเรียน และช่วงปีการศึกษาของนักเรียน เป็นต้น

จากการศึกษาระบบการบริหารจัดการศึกษาในประเทศไทยพบว่าความพยายามของรัฐที่จะ
 ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้มีการดำเนินการมาเป็นระยะๆ โดยคณะกรรมการ
 โรงเรียน หรือกรรมการสถานศึกษาในระบบบริหารการศึกษาของไทย ได้เริ่มตั้งแต่มีการประกาศใช้
 พระราชบัญญัติประถมศึกษาฉบับแรก ในปีพุทธศักราช 2464 (ไพศาล อินทับทัน และสุริยา นนทศักดิ์,
 2527) นับเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกที่ได้มีสาระสำคัญเรื่อง กรรมการการศึกษา แม้ได้มีการประกาศ
 ยกเลิก และประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษาอีกหลายฉบับ แต่บทบัญญัติเกี่ยวกับกรรมการศึกษา
 ยังคงมีอยู่เช่นเดิม โดยเฉพาะการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ที่ส่งผล
 ให้มีการประกาศระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำโรงเรียน
 ประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแสวงหาความช่วยเหลือด้านต่างๆ
 แก่โรงเรียน ในปีพุทธศักราช 2539 ได้มีการประกาศระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ
 โรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างคณะกรรมการศึกษาประจำ
 โรงเรียน โดยบัญญัติให้คณะกรรมการ โรงเรียนมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในแผนแม่บทและ
 แผนพัฒนาโรงเรียน ให้ความเห็นชอบในแผนปฏิบัติการ โรงเรียน ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและ
 มีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน รวมทั้ง แสวงหาและสนับสนุนด้านต่างๆ

และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจากข้อบัญญัติดังกล่าวพบว่า การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนนั้น เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม กลไกในการประสานความร่วมมือของประชาชนกับโรงเรียนผ่านทางคณะกรรมการ โรงเรียนดังกล่าวยังคงมีข้อจำกัดหลายประการ (นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ, 2543 และชัชญา อภิบาลกุล, 2544) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความหลากหลายด้านความรู้และทักษะของคณะกรรมการ โรงเรียนที่มาจากกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

การปฏิรูปการศึกษาของไทยได้ก่อรูปขึ้นโดยมีบริบทสนับสนุนจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งได้สนองในด้านสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคทางการศึกษาของประชาชน โดยยึดหลักให้ชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาค หรือส่วนต่างๆ ของสังคม มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มากที่สุด (All for Education) เพื่อนำไปสู่ การจัดการศึกษาเพื่อส่วนรวม (Education for all) ซึ่งประกอบด้วย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Education for All) และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับประชาชน Quality Education for All) ซึ่งเป็นรากฐานสำหรับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา รวมทั้ง เป็นรากฐานสำหรับการศึกษาตลอดชีวิต (Life Long Education) ตามแนวคิดขององค์การ UNESCO (เกษม วัฒนชัย, 2545: 11) ตามบทบัญญัติในมาตรา 43 วรรค 2 และมาตรา 289 รวมทั้งได้กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ในมาตรา 81 ส่งผลให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2546 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งได้บัญญัติ การบริหารจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาไว้ในมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และ/หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ และเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว มีความมุ่งหมายเพื่อปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ให้มีการกระจาย และจัดสรรอำนาจหน้าที่ในแต่ละระดับขององค์กรที่มีหน้าที่ในการบริหารการศึกษา คือ ส่วนกลาง

ส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา โดยให้กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนสนับสนุนและส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 มาตรา 39) เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School-based Management (SBM) ซึ่งส่งผลให้บรรลุความสำเร็จในการปฏิรูประบบบริหารสถานศึกษาโดยองค์กรคณะบุคคล คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งที่เป็นสมาชิกขององค์กรชุมชน องค์กร เอกชน หน่วยงานราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าใจ และมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาในแต่ละท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ คือ ร่วมคิด (Planning), ร่วมตัดสินใจ (Decision-making), ร่วมทำ (Implementation), ร่วมประเมิน (Evaluation) มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมกำหนดนโยบาย หลักการ วิธีการ และร่วมบริหารจัดการศึกษา กำกับ ตรวจสอบการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารจัดการตามความต้องการ และความจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ความต้องการของชุมชนและส่งผลให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้มาใช้ในการประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคม นำความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้กับการดำรงชีวิตได้อย่างแท้จริง และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับสภาพการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ทั้งยังเป็นการปลูกจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาอย่างจริงจังของข้าราชการ เอกชน ประชาชน และผู้นำชุมชนในฐานะเป็นผู้จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ การบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา มีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น มีการระดมทรัพยากร และการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน จากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคม และสถาบันต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 58)

การกระจายอำนาจและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการบริหาร โดยองค์กรคณะบุคคล คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา มีหน้าที่ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครอง สร้างความเข้าใจ และความตระหนักในบทบาทของการมีส่วนร่วม (Participation) ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake-holders) ในการจัดการศึกษาและในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้

กำหนดบทบาทและภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 และได้มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการ โรงเรียน พบว่า มีงานวิจัยทั้งในระยะก่อนการปฏิรูปการศึกษา อาทิ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (สำนักงานประสานงาน โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2540) ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียนตามที่กำหนดในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2539 งานวิจัยของ สวัสดิ์ วงศ์วิจิตรสุนทร (2540) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา งานวิจัยของ โสภาส โอฟริก (2541) ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช งานวิจัยของ เรืองยศ พจนนุสนธิ์ (2541) ซึ่งทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม และงานวิจัยของ ประเสริฐ คาคสนิท (2542) ซึ่งได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังกับการปฏิบัติจริงของคณะกรรมการ โรงเรียนในมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาในระยะหลังการปฏิรูปการศึกษาพบว่า ได้มีงานวิจัยของ ปราโมทย์ กิ่งแก้ว (2544) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต งานวิจัยของ เสาวลักษณ์ จงเจตจำนง (2544) ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของคณะกรรมการ โรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี งานวิจัยของ พิเศษฐ์ เขียวทองศรี (2544) ซึ่งได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง และงานวิจัยของ สุภมาส การะเกด (2545) เรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประจำโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ได้สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวซึ่งมีความสอดคล้องกันว่าในทางปฏิบัติคณะกรรมการโรงเรียนได้แสดงบทบาทของตนค่อนข้างน้อยโดยเฉพาะในด้านการร่วมกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดด้านการดำเนินงานจากปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียน ได้แก่ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริง ความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา ความรู้เรื่องนโยบาย แผนแม่บท แผนพัฒนา และแผนงานของโรงเรียน ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของคณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลายตามที่กำหนดในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ผู้วิจัยในฐานะ

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่าภูมิหลัง ระดับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ฯลฯ ของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกันนั้นเป็นปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ การที่จะสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาตามบทบาท คือ การพัฒนาความรู้ และทักษะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการจำเป็น (Needs) โดยการวิเคราะห์อย่างมีระบบถึงความแตกต่างระหว่างความรู้และทักษะในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่คาดหวัง (What should be) ซึ่งจะส่งผลให้ได้ข้อค้นพบที่เชื่อถือได้สามารถระบุสภาพความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างแท้จริงโดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร มุ่งเน้นด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุดลดความสูญเสียทั้งในด้านงบประมาณ เวลา และผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย รูปแบบ และวางแผนการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อค้นพบที่สรุปจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้ามานั้น ได้มีการศึกษาในด้านสภาพและปัญหาในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่พบว่ายังไม่มีการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำไปกำหนดแผนพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของ คณะกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ทางด้านบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ได้พบว่าสภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครนั้น ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีนักเรียนกว่า 4,000 คน ไปจนถึงสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษากระจายในพื้นที่ที่มีสภาพชุมชนแตกต่างกัน และมีบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยองค์คณะบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในสภาพภูมิหลัง ระดับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ฯลฯ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร และได้กำหนดประเด็นคำถามวิจัย โดยมุ่งประเมินสภาพความแตกต่างของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในการปฏิบัติงานตามบทบาท และระดับความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ทำการจัดลำดับเพื่อให้ได้ข้อค้นพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านใด และความต้องการจำเป็นนั้นอยู่ในระดับความสำคัญมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกับระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้มุ่งทำการประเมิน จัดลำดับ และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในด้านความรู้และทักษะตามกรอบความรู้และทักษะ 9 ด้านจากการสังเคราะห์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสถานภาพ ดังนี้ 1) ความรู้และทักษะในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และ/หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 155 สถานศึกษา แต่ละสถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9-15 คน ตามขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Witkin and Altschuld (1995) ในการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประเมินสภาพความแตกต่างของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในการปฏิบัติงานตามบทบาทและระดับความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วทำการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะโดยใช้ดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2542) ที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง โดยการหารค่าผลต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ตามกรอบความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา 9 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาค้นคว้าบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในระบบบริหารการศึกษาของไทย และต่างประเทศ คือ ความรู้และทักษะในด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

คำจำกัดความที่ใช้การวิจัย

ความรู้และทักษะ หมายถึง ความสามารถในการศึกษา ทำความเข้าใจ ประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลงานตามบทบาทหน้าที่

สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพที่คาดหวัง หมายถึง ระดับความรู้และทักษะที่มีจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาค่าเฉลี่ยของความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง กับ สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ตามกรอบแนวคิดของ Witkin and Altschuld (1995)

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ตามกรอบความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา 9 ด้าน โดยใช้ดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2542)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะ หมายถึง สภาพที่จำเป็นต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ตามที่คาดหวัง

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และ/หรือ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ รวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่เป็นกรรมการ และเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง บทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่องบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบบริหารการศึกษาของไทย ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ระเบียบและแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาของประเทศต่างๆ ที่ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา มีจำนวน 9 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา 9 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สภาพความจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. **รูปแบบการวิจัย** ใช้รูปแบบวิจัยเชิงประเมิน เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 3 เขตพื้นที่ รวม 155 โรงเรียน โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 15 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,325 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Taro Yamane (1973: 1088) ค่าความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 345 คน ใช้วิธีสุ่มแบบ Cluster Sampling คือ สุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งคณะในแต่ละโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนละ 15 คน ได้กลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 23 โรงเรียน โดยเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร 155 โรงเรียน กับจำนวนโรงเรียนในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร 3 เขตพื้นที่ ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 9 โรงเรียน เขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน และ เขต 3 จำนวน 8 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามนั้นเมื่อผู้วิจัยได้จัดทำต้นร่างของแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำแล้วนำไปปรับปรุงและนำเสนอแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอให้พิจารณาตรวจสอบความตรงตาม เนื้อหา โครงสร้าง ความถูกต้องสมบูรณ์ ตลอดจนความเข้าใจในสื่อความหมายของภาษาและสำนวนภาษาแล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

การสร้างแบบสอบถามได้จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาของประเทศต่างๆที่ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในเรื่องความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตาม บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา 9 ด้าน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายและนำเสนอแบบสอบถามไปติดต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนประชากรด้วยตนเองขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 เขตพื้นที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

5.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย พร้อมแบบสอบถามไปติดต่อ ณ สถานศึกษาและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุญาตทำการเก็บข้อมูล และร่วมวางแผนจัดระบบ พร้อมทั้งนัดหมายกำหนดการในการเก็บข้อมูลจากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างและสรุปผลการเก็บข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลสภาพความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันและสภาพความรู้และทักษะที่คาดหวังในการปฏิบัติงานและร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้ง 2 สภาพ แล้วทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบค่า t (t-test) เป็นรายข้อนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2542) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการหารค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน(D) ด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพที่เป็นจริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า $PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$

เมื่อ

PNI	หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ทำให้ได้ข้อค้นพบที่ระบุและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำเสนอในการพิจารณาเป็นนโยบายและกำหนดแผนพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการจำเป็น ส่งผลให้มีการพัฒนาสถานศึกษาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา และเชื่อมั่นได้ว่าการบริหารสถานศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและนโยบายที่นำไปสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School-based Management (SBM) ต่อไป

ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิจัย

การเสนอข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 บท ตามลำดับ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย กรอบความคิดในการกำหนดตัวบ่งชี้ ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความ ที่ใช้ในการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอเป็น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 มโนทัศน์ และรูปแบบของการบริหาร โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะ

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รูปแบบการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการพัฒนา คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

รายการอ้างอิง แสดงถึงรายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร เอกสารออนไลน์ และเอกสารประกอบอื่นๆที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ประกอบด้วย หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ระเบียบกระทรวง ศึกษาธิการ และกฎกระทรวงฯ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 มโนทัศน์ และรูปแบบของการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
- ตอนที่ 3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 มโนทัศน์ และรูปแบบของการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานด้วยระบบของคณะกรรมการ

การบริหารงานด้วยระบบของคณะกรรมการเป็นระบบบริหารที่แพร่หลายในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นระบบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพบว่า นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานด้วยระบบของคณะกรรมการ ดังนี้

Edgar Anstey (1962: 16) อธิบายว่า คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลหรือองค์การที่เป็นต้นสังกัดของคณะบุคคลนั้นและได้รับการกำหนดให้มีหน้าที่ในการประชุมพิจารณา หรือเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับมอบหมาย แล้วประมวลข้อวินิจฉัยเสนอต่อองค์การ

Glenn H. Varney (1977: 153-154) ได้กล่าวว่า คณะบุคคลที่รวมกันเป็นคณะกรรมการจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ต่อเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจต่อทัศนคติ ความรู้ และทักษะของคณะกรรมการ อาจรวมถึงภาวะผู้นำในกลุ่ม การตัดสินใจในกลุ่ม ซึ่งมีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการในภาระงานที่ได้รับมอบ

อุทัย หิรัญโต (2519: 186) อธิบายว่า คณะกรรมการทางรัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง กลุ่มบุคคลคณะหนึ่งซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่พิจารณาค้นหาคำวินิจฉัย หรือข้อตกลงร่วมกัน

สมชาย นวรัตน์ (2521: 77) กล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่ม หรือทีม หรือ คณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการทำงานเป็นทีมนั้นผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจำเป็นต้องรับรู้ และเข้าใจวัตถุประสงค์ ตลอดจนการแบ่งภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้น ข้อตกลงในการปฏิบัติงานต่างๆร่วมกันของกลุ่มจึงต้องชัดเจน

สมยศ นาวิการ (2522: 271) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยคณะบุคคลว่าเป็นการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยคณะกรรมการจะกระทำได้ดีกว่าบุคคลคนเดียว คณะกรรมการเป็นสื่อกลางที่ดีที่สุดในการรวบรวมผู้เชี่ยวชาญจากส่วนต่างๆ ขององค์การให้มาร่วมกันแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันการบริหารงานโดยคณะกรรมการอาจนำไปสู่ความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจได้ง่าย

กำธร กิตติภูมิชัย (2524: 62 – 63) ให้ความหมายของคณะกรรมการว่า คณะกรรมการคือ องค์คณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ ซึ่งเป็นส่วนราชการ หรือเป็นตัวแทนที่ประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาก็ได้ โดยทำหน้าที่ค้นหาข้อยุติที่ดีที่สุด หรือวินิจฉัยปัญหาใดๆ โดยการอภิปรายหาข้อตกลงร่วมกัน

เต็ม แยมสรวด (2524: 115) กล่าวว่า คณะกรรมการทางรัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง กลุ่มบุคคล ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่พิจารณาค้นหาคำวินิจฉัย หรือข้อตกลงร่วมกันโดยทั่วไป คณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มของคนที่มาร่วมกันตั้งแต่ สองคนขึ้นไปเพื่อพิจารณาปัญหาต่างๆ ร่วมกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2536: 331) ให้ความหมายของคณะกรรมการว่าเป็นการรวมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อพิจารณาปัญหาต่างๆ ภายในองค์การ กลุ่มของคณะกรรมการนี้รวมกันในลักษณะที่ไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมักจะเป็นทางการ โดยรวมบุคคลฝ่ายต่างๆ มาช่วยพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่าง หรือปัญหาทั่วไปภายในองค์การ

จากความหมายของคณะกรรมการ และการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการดังกล่าวสรุปได้ว่าคณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มบุคคล หรือ องค์คณะบุคคลคณะหนึ่งตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหรือเป็นตัวแทนที่ ประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาก็ได้ให้เข้าร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนใหญ่มักกำหนดให้มีหน้าที่พิจารณาค้นหาคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงร่วมกันแล้วรวบรวมข้อวินิจฉัย หรือข้อเสนอแนะต่อองค์การนั้นๆ โดยในทางปฏิบัติคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมักจะเป็นทางการ โดยรวมเอาบุคคลฝ่ายต่างๆ มาช่วยพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่างหรือปัญหาทั่วไปภายในองค์การ การบริหารด้วยระบบกรรมการนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่คณะกรรมการแต่ละคนต้องรับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงต้องมีข้อตกลงในการปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันอย่างชัดเจน โดยแนวคิดในการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการได้รับความเชื่อถือว่าการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยคณะกรรมการจะกระทำได้ดีกว่าบุคคลคนเดียว เนื่องจากได้รวบรวมผู้เชี่ยวชาญจากส่วนต่าง ๆ มาร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การบริหารด้วยคณะกรรมการอาจนำไปสู่ความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจได้ง่าย

จากการศึกษาในเรื่องการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการ ได้พบว่ามีภาวะวิเคราะห์ประโยชน์และข้อจำกัด ไว้ดังนี้

กัษร กิตติภูมิชัย (2524: 69) ได้อธิบายว่าการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการ เป็นเครื่องมือในการประสานงานที่ดี สามารถการประกันความยุติธรรม และป้องกันความลำเอียง การร่วมมือกันวินิจฉัยรอบด้านขึ้นทำให้ได้ข้อสรุปที่ตรงตามเป้าหมายมากขึ้นก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการตัดสินใจตามหลักการและเหตุผล ก่อให้เกิดความเข้าใจเป็นการนำความรู้ของคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ แต่ในทางกลับกันนั้น การบริหารโดยคณะกรรมการก่อให้เกิดความล่าช้า บางกรณี ทำให้ขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง เพราะต่างถือว่า กรรมการทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบสิ้นเปลืองเวลา และค่าใช้จ่าย อาจมีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกับบุคคลอื่นในองค์กรที่มีหน้าที่โดยตรงอยู่แล้ว เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งระหว่างคณะกรรมการที่มีความคิดต่างกัน

กิติมา ปรีดีคิลก (2529: 43) กล่าวว่าประโยชน์ของการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการนั้น ก่อให้เกิดการพิจารณาอย่างรอบคอบโดยอาศัยความคิดของกลุ่มและเป็นแหล่งของความคิดที่หลากหลาย ป้องกันบุคคลคนเดียวมีอำนาจมากเกินไป ช่วยในการประสานงานและวางแผน กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ผู้ที่ได้รับเลือกเข้ามาเป็นกรรมการจะรู้สึกกระตือรือร้น ภาคภูมิใจ ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกัน และเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดย กิติมา ปรีดีคิลก ได้อธิบายข้อจำกัดของการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการไว้ว่าเป็นการสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายอาจมีการเลือกตัดสินใจด้วยวิธีประนีประนอม จึงไม่ได้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด ในบางกรณีอาจไม่สามารถหาข้อยุติได้ การกระจายความรับผิดชอบ หากขาดความชัดเจน ทำให้ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

จากแนวคิดของสำราญ ถาวรยุทธ (อ้างถึงใน พุทธจักร พจนเพิ่มสุขสมบัติ, 2530: 13 – 14) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการ สรุปได้ว่า ทำให้เกิดความ รู้ ความคิด ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลหลายคน เพื่อนำมาพิจารณาแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ ซึ่งถือว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด สามารถป้องกันความลำเอียงและความเข้าใจผิดอันอาจเกิดจากการตัดสินใจที่พิจารณาโดยคนคนเดียว รวมทั้งช่วยในการแก้ปัญหาเรื่องที่ต้องต่อสู้กับอิทธิพลหรืออำนาจของผู้มีอำนาจหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี รู้จักผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากรมากขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือแผนที่กำหนด นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทำให้เกิดความเข้าใจแผนและนโยบายดีขึ้นและได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ส่งผลให้มีการดำเนินงานตามแผนต่อเนื่องต่อไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2536: 332 – 334) ได้กล่าวว่าเหตุผลที่มีการนำระบบการบริหารโดยคณะกรรมการมาใช้ เนื่องจากเป็นประโยชน์ในการร่วมมือและประสานงานจากการตัดสินใจ ด้วยความคิดของกลุ่ม ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและปฏิบัติงานเข้ากันได้ดี แต่ข้อจำกัดในการบริหารด้วยคณะกรรมการนั้นพบว่า มีการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย และบางกรณีไม่สามารถหาข้อยุติได้ ทำให้มีการตัดสินใจปัญหาด้วยวิธีการประนีประนอมมากกว่าเหตุผล และยังได้พบว่า ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง หรืออาจมีการควบคุมด้วยบุคคลใดบุคคลหนึ่งในคณะกรรมการ

สมยศ นาวิการ (2536: 271) อธิบายข้อสรุปของ Maier K. ในเรื่องการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการว่า ช่วยให้มีข้อมูลและความรู้ประกอบการตัดสินใจมากขึ้นความคิดเห็นหลากหลายทำให้มีทางเลือกในการแก้ปัญหามากขึ้น มีความเข้าใจการตัดสินใจมากขึ้น และก่อให้เกิดการยอมรับผลที่เกิดตามมามากขึ้น โดยข้อจำกัดในการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการพบว่าอาจเกิดการครอบงำการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งและก่อให้เกิดความขัดแย้ง

Stoner, J.A.M (1978: 306) กล่าวว่าการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการ ทำให้มีกรรมการที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้หลากหลาย จะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดี ส่งเสริมการประสานงานและความร่วมมือ เนื่องจากกรรมการต้องทำงานสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และเกี่ยวข้องกับหน่วยอื่น ๆ เป็นหนทางฝึกฝนเพื่อเตรียมการเป็นนักบริหาร เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ แต่มีข้อจำกัดคือ เสียเวลาและค่าใช้จ่าย อาจมีการครอบงำการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจเกิดการตัดสินใจแบบประนีประนอม ซึ่งไม่ใช่การตัดสินใจที่ดีที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดอย่างหลากหลายผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารด้วยระบบกรรมการเป็นเครื่องมือในการประสานงานและวางแผน และป้องกันบุคคลคนเดียวมีอำนาจมากเกินไป จึงเป็นเครื่องมือในการประกันความยุติธรรมได้ระดับหนึ่ง กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยผู้ที่ได้รับเลือกเข้ามาเป็นกรรมการจะรู้สึกกระตือรือร้น ภาคภูมิใจ ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้เกิดการวินิจฉัยรอบด้านและตรงตามเป้าหมายมากขึ้น การนำความรู้ ความคิด ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคคลหลายคนมาพิจารณาแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกันและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือแผนที่กำหนด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความเข้าใจแผนและนโยบายดีขึ้น ได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจส่งผลให้มีการดำเนินงานตามแผนต่อเนื่องต่อไป สามารถป้องกันความล่าช้าและความเข้าใจผิดอันอาจเกิดจากการตัดสินใจที่พิจารณาโดยคนคนเดียว รวมทั้ง ช่วยในการแก้ปัญหาเรื่องที่ต้องต่อสู้กับอิทธิพล หรืออำนาจของผู้มีอำนาจหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องความคิดเห็นหลากหลาย ทำให้มีทางเลือกในการแก้ปัญหามากขึ้น เป็นหนทางฝึกฝนเพื่อเตรียมการเป็นนักบริหาร เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ แต่ได้พบว่าการบริหารโดยระบบคณะกรรมการนั้นมีข้อจำกัดสรุปได้ว่า ก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหาร บางกรณีอาจไม่สามารถหาข้อยุติได้ และบางกรณีทำให้ขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง เพราะต่างถือว่าการกระทำทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบ เกิดการสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย อาจมีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกับบุคคลอื่นในองค์การที่มีหน้าที่โดยตรงอยู่แล้ว เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งระหว่างคณะกรรมการที่อาจมีความคิดต่างกัน อาจมีการเลือกตัดสินใจด้วยวิธีประนีประนอม จึงไม่ได้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด อาจเกิดการควบคุมด้วยบุคคลใดบุคคลหนึ่งในคณะกรรมการ จึงไม่เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างแท้จริง

การบริหารด้วยระบบคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพ

Michael T. Brannick, Eduardo Salas and Caraiyn Prince (1968: 110-116)

กล่าวว่องค์กรที่ดำเนินการด้วยรูปแบบคณะกรรมการ มีโอกาสที่จะบริหารได้มีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจากสมาชิกจะต้องร่วมรับผิดชอบอย่างไรก็ตาม การได้มาซึ่งกรรมการต้องมีวิธีการที่เหมาะสม จะทำให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และกรรมการที่มีคุณภาพจะช่วยให้มีการผสมผสานความคิดที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจจากความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ของคณะกรรมการ ส่งผลให้มีความร่วมมือและพลังในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง สามารถป้องกันความลำเอียงอันอาจจะเกิดขึ้นได้ แต่หากคณะกรรมการที่มีจำนวนมากเกินไป อาจทำให้เกิดความสับสนและแตกแยกได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2531: 32-36) ได้ให้ความเห็นถึงวิธีการทำงานด้วยระบบคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพสามารถทำได้โดยกำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเป็นกรรมการมีการกำหนดระเบียบวาระการประชุมเพื่อให้ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น มีการคัดเลือกประธานคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถเพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและกล่าวถึงหลักในการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อุทัย หิรัญโต, 2519: 188-189) โดยเสนอแนวคิดว่าคณะกรรมการต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้แน่นอนและชัดเจน คณะกรรมการไม่ใหญ่เกินไป ซึ่งโดยปกติจะมี 6-12 คน ต้องมีการเลือกกรรมการด้วยความระมัดระวังอย่างที่สุด โดยคำนึงถึงความเต็มใจและเวลาที่ผู้นั้นจะอุทิศให้แก่คณะกรรมการ และคณะกรรมการควรทำหน้าที่พิจารณาไตร่ตรองโดยรอบคอบ ประณีประนอม กำหนดรูปแบบและก่อให้เกิดความคิดเห็นหรือข้อตกลงที่เป็นประโยชน์ที่สุด

สรุปได้ว่าการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้ สมาชิกจะต้องร่วมรับผิดชอบ การได้มาซึ่งกรรมการด้วยวิธีการที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ กรรมการที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดความรู้ ความคิด และประสบการณ์ต่อคณะกรรมการอื่นๆ มีการผสมผสานความคิดที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีความร่วมมือและพลังในการปฏิบัติงาน มีกลไกป้องกันความลำเอียงอันอาจจะเกิดขึ้นได้ การกำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ มีการกำหนดระเบียบวาระการประชุมเพื่อให้ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น มีการคัดเลือกประธานคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และจำนวนคณะกรรมการที่ไม่มากเกินไป

อย่างไรก็ตามการบริหารด้วยคณะกรรมการไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพเสมอไป การมีจำนวนคณะกรรมการมากเกินไป ทำให้เกิดความสับสนและแตกแยกได้ การนำการบริหารด้วยระบบคณะกรรมการมาใช้ในสังคมที่ยังไม่มี ความพร้อม หรือขาดผู้ชำนาญการ

ในสาขาต่างๆที่จะเข้ามาเป็นกรรมการ ความเห็นของคณะกรรมการแตกต่างกันจนไม่สามารถหาข้อยุติได้ การนำระบบคณะกรรมการมาใช้กับงานประจำซึ่งมีระเบียบ กฎ เกณฑ์ อยู่แล้ว การแต่งตั้งกรรมการซึ่งภารกิจมากจนไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่กรรมการและผู้แทนไม่สามารถเสนอความคิด หรือตัดสินใจได้ รวมทั้งการขาดระบบการประเมินผลที่ดี

แนวทางการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการโรงเรียน

Fabian Barcgargh (1891) ได้อธิบายถึงความสำคัญของคณะกรรมการโรงเรียนไว้ว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยมีคณะกรรมการบริหารงานเป็นผู้แทนของประชาชนที่เป็นเจ้าของและสนับสนุนโรงเรียน เป็นการจัดตั้งระบบบริหารในระดับรากหญ้า

โดยสภาพการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น รัฐบาลกลาง (Federal Government) มีบทบาทหน้าที่ในการประสานงานและให้การช่วยเหลือในการจัดการศึกษาโดยกระทรวงศึกษาธิการ (Department of Education) ของแต่ละมลรัฐ มีบทบาทรับผิดชอบในการดำเนินงานและพัฒนาการศึกษาในมลรัฐของตน มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารการศึกษาของมลรัฐ (State Board of Education) แบ่งเป็นเขตการศึกษา (School Districts) มีขนาดแตกต่างกันไป การบริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกามีความหลากหลายในแต่ละมลรัฐ ตั้งแต่ความหลากหลายในเชิงระบบ เชิงปัจจัยป้อน (Input) และการบริหารจัดการ

ประเด็นปัญหาการกระจายอำนาจในประเทศสหรัฐอเมริกาเกิดจากโครงสร้างการศึกษาไม่สามารถเพิ่มจำนวนนักเรียนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังได้รับแรงกดดันจากการแข่งขันค่อนข้างสูงในเรื่องค่าใช้จ่าย และจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาของรัฐ แรงกดดันดังกล่าวก่อให้เกิดความต้องการในการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างเด่นชัด ในเรื่องสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การให้บริการการศึกษา การบริหารตนเอง และทำหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินงาน

ช่วงปลายทศวรรษ 1970 เขตการศึกษาจำนวนหนึ่งได้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงระบบบริหารสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง นักกฎหมาย นักธุรกิจ สหภาพครู และประชาชนทั่วไปที่ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนมากขึ้น รวมทั้ง มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของโรงเรียน โดยที่ประชาชนต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกัน โดยใช้แนวคิดการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษาซึ่งใช้คำว่า Sited-based management หรือ School-based management ที่ให้ระดับสถานศึกษาสามารถดำเนินการ ตัดสินใจส่วนใหญ่ แม้ว่ายังคงเป็นการตัดสินใจของครูใหญ่ (Principal) คณะกรรมการสถานศึกษาต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และกำหนดนโยบายกว้างๆ ให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดย Ikenberry (1974) ระบุว่าคณะกรรมการการศึกษา (Board of Education) ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีบทบาท และภาระหน้าที่ ในการกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียน การบริหารบุคลากร การจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนระยะยาว การวัด

ผล การประเมินผล และการตรวจสอบ แต่การบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงระบบการปกครองที่ชอบธรรมของสถานศึกษา การกระจายอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องหลัก 3 เรื่อง คือ 1) งบประมาณและทรัพยากร 2) บุคลากร 3) หลักสูตร/โปรแกรมการเรียน

North Central Regional Educational Laboratory(NCREL)'s Policy Briefs (1993) ในประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวว่าสถานศึกษาทุกแห่งต้องบริหารผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งจำนวนและองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาจะแตกต่างกันในแต่ละมลรัฐอย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปจะมีสมาชิกประมาณ 5 – 10 คน โดยประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรฝ่ายสนับสนุน สมาชิกในชุมชน และตัวแทนภาคธุรกิจ นอกจากนี้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาอาจเพิ่มตัวแทนนักเรียนด้วย โดยสมาชิกของคณะกรรมการสถานศึกษามาจากการเลือกตั้งและบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาก็จะแตกต่างกันไปในแต่ละมลรัฐเช่นกัน เช่น ในชิคาโก กรรมการสถานศึกษา มีอำนาจในการคัดเลือกและประเมินผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษา และตรวจสอบด้านงบประมาณของสถานศึกษา ในขณะที่คณะกรรมการสถานศึกษาใน ดีทรอยต์ มีอำนาจในการควบคุม การจัดสรรงบประมาณ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสอน การรับนักเรียน เป็นต้น

การบริหารและการจัดการ โรงเรียนในสหราชอาณาจักร ซึ่งดำเนินการในระดับสถานศึกษาได้มีการมอบอำนาจในการจัดการและบริหารสถานศึกษาไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ครูใหญ่ รวมทั้ง คณะครูเพื่อที่จะให้การบริหารตนเองของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ หลังจากสหราชอาณาจักรได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษาเมื่อปี ค.ศ.1988 และมีคำสั่งปฏิรูปการศึกษา(ไอร์แลนด์เหนือ)ในปี ค.ศ.1989 แนวคิดในการบริหารจัดการที่สถานศึกษา ซึ่งสหราชอาณาจักรใช้ชื่อว่า Local Management of Schools หรือ LMS จึงได้เริ่มก่อตัวขึ้น มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความเป็นอิสระแก่สถานศึกษามากขึ้น

คณะกรรมการสถานศึกษาของสหราชอาณาจักรเรียกแตกต่างกันไปในอังกฤษ และเวลส์ เรียกว่า School Governing Body ในไอร์แลนด์เหนือเรียกว่า Board of Governors และในสกอตแลนด์เรียกว่า School Board

คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางทั่วไปของโรงเรียนและหลักสูตรตามข้อกำหนดในหลักสูตรแห่งชาติ (National Curriculum) คณะกรรมการต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามหลักสูตรแห่งชาติ มีการสอนด้านศาสนา และตัดสินใจว่าใช้งบประมาณอย่างไรและโรงเรียนควรมีบุคลากรอย่างไร โดยทำหน้าที่คัดเลือกครู รวมทั้งครูใหญ่ และรับผิดชอบในด้านการส่งเสริม และรักษาวินัยของบุคลากรอื่นๆ ยกเว้นครูใหญ่ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสานงานระหว่างชุมชนในท้องถิ่นและโรงเรียน

ในทางปฏิบัติคณะกรรมการมอบหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารโรงเรียนให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูใหญ่แต่ยังคงบทบาทในการพัฒนาและติดตามแผนการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียน ทั้งนี้ กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการจัดทำรายงานประจำปี และจัดการประชุมผู้ปกครองเป็นประจำ โดยผู้บริหารสถานศึกษา/ครูใหญ่ มีบทบาทหน้าที่ในด้านต่างๆ เช่น การจัดองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดสรรหาบุคลากร ดำเนินการให้มีหลักสูตรแห่งชาติ การสื่อสารและการประสานงาน การควบคุมดูแลทรัพยากรการสอนและการประเมินผล เป็นต้น

คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา (Board of Trustees) ในระบบการศึกษาประเทศนิวซีแลนด์ ประกอบด้วย ผู้แทนชุมชน 3-7 คน (ตามขนาดของโรงเรียน) ผู้บริหารสถานศึกษา / ครูใหญ่ 1 คน ผู้แทนนักเรียน 1 คน (เฉพาะนักเรียนมัธยมศึกษา) สำหรับโรงเรียนที่มีชาวเมารีเข้าเรียนให้ผู้แทนชุมชน ที่มีผู้ปกครองเป็นชาวเมารีร่วมเป็นกรรมการด้วย (พิณสุดา สิริขันธ์, 2541) คณะกรรมการดังกล่าวทำหน้าที่ในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านหลักสูตร มีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางของชาติว่าด้วยการศึกษาโดยพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งยึดหลักการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับเด็ก ติดตามพัฒนาการของเด็ก วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการเรียนรู้ และ สัมฤทธิ์ผลของเด็กพัฒนาและปรับกลยุทธ์เพื่อสนองความต้องการเรียนรู้ของเด็กประเมินผลสัมฤทธิ์ผลของเด็ก รวมทั้งเก็บรักษาประวัติและรายงานความก้าวหน้าของเด็ก

2) การจ้างงานและการบริหารบุคคล คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้จ้างผู้บริหาร/ครูใหญ่โดยการสรรหาและแต่งตั้งและผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ว่าจ้างครูและบุคลากรในโรงเรียนอีกชั้นหนึ่ง ทั้งนี้ ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงานตามนโยบายที่รัฐกำหนดในการเพิ่มพูนศักยภาพการทำงานของบุคลากร การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการตระหนักในความต้องการของเด็ก

3) ด้านการเงินและทรัพย์สิน จัดสรรงบประมาณการบริหารโรงเรียนตามลำดับความสำคัญที่กำหนดไว้ในธรรมนูญของโรงเรียนควบคุม ติดตามการใช้จ่ายเงินของโรงเรียน และจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบันตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย The Public Finance Act 1989 และ The Educational Act 1989 จัดการเรื่องทรัพย์สิน อาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้นักเรียน

4) การดำเนินงานด้านต่างๆ ได้แก่ ปฏิบัติตามนโยบายของชาติว่าด้วยการศึกษา (National Education Guidelines) รักษาระบบการปกครองตนเอง และปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเวลาการปฏิบัติงาน การรักษาเวลาเรียน และช่วงปีการศึกษาของนักเรียน เป็นต้น

ส่วนของกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์จะให้เงินสนับสนุนในรายการต่างๆ เช่น เงินเดือนหลักสูตร และการประเมินผลการทำงานของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั้งหมด สำนักงานตรวจสอบการศึกษาจะติดตามตรวจสอบสถานศึกษาทุก 2-3 ปี สถานศึกษาที่พบว่ามีปัญหาจะได้รับ การติดตาม ตรวจสอบแยกแยะปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไข (McClure, 1998)

คณะกรรมการสถานศึกษาในระบบบริหารจัดการศึกษาของไทย

คณะกรรมการสถานศึกษาในระบบบริหารจัดการศึกษาของไทยได้เริ่มตั้งแต่เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษาฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2464 (ไพศาล อินททัณฑ์ และสุริยา นนทศักดิ์, 2527) นับเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรก ได้มีสาระสำคัญตอนหนึ่งเกี่ยวกับกรรมการการศึกษา กล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นครั้งแรกโดยเรียกว่า คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย บุคคลที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัด โดยได้รับมอบอำนาจจากอุปราช หรือสมุหเทศาภิบาลให้ทำหน้าที่ผู้ตรวจตรา ดูแลงบประมาณ บัญชีเงินของโรงเรียนประชาบาลที่ประชาชนตั้งขึ้น หรือทำหน้าที่ผู้ช่วยนายอำเภอ แบ่งเบาภาระของนายอำเภอในโรงเรียนประชาบาลที่นายอำเภอตั้งขึ้น พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาไว้ในมาตรา 30 (ภาคผนวก จ) ต่อมาได้มีการตราและประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2478 แทน พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2564 ประกาศยกเลิกไป แต่บทบัญญัติเกี่ยวกับกรรมการศึกษายังคงเดิม

พระราชบัญญัติประถมศึกษาได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในระยะต่อมาอีกหลายฉบับและยังคงมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกรรมการศึกษาเช่นเดิมแสดงให้เห็นถึงนโยบายของรัฐในด้านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาให้ประชาชนมีบทบาทในการวางนโยบายและปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้โอนงานด้านการประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมสามัญศึกษามาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2523 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 (ภาคผนวก จ) มีสาระสำคัญในการกำหนดแนวทางการสรรหา จำนวน คุณสมบัติ การแต่งตั้งวาระการเป็นกรรมการ และหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจนขึ้น

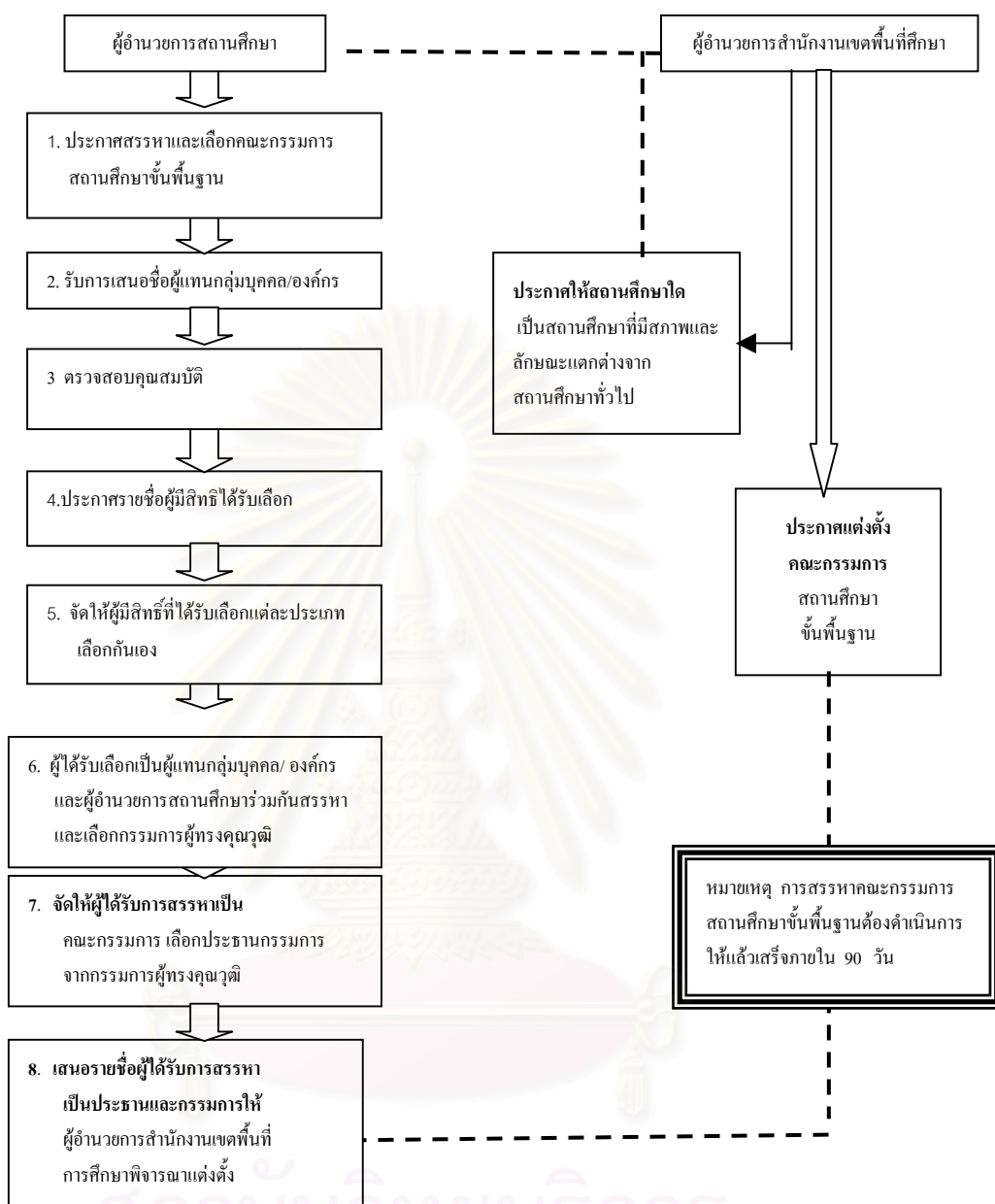
ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาและได้มีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 โดยกำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษาทุกโรงเรียน มีคณะกรรมการโรงเรียนจำนวน 9-15 คน โดยมาจากบุคคล 3 ฝ่าย คือ 1) ผู้บริหารและครูในโรงเรียน 2) ผู้ปกครองและศิษย์เก่าและ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนสัดส่วนฝ่ายละเท่าๆกัน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียนมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียนให้ความเห็นชอบในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทาง และมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน รวมทั้งแสวงหาและสนับสนุน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชนและการสนับสนุนด้านต่างๆ การกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนดังกล่าว เป็นการสนองนโยบายที่ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน แต่กลไกดังกล่าวยังคงมีข้อจำกัดและอุปสรรคในการดำเนินงานซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากวัฒนธรรมในการบริหารจัดการ

เมื่อได้มีการประกาศใช้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งมีบทบัญญัติที่สนองในด้านสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคทางการศึกษาของประชาชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้มีบทบัญญัติไว้ในมาตรา 43 วรรค 2 และมาตรา 289 รวมทั้ง การบัญญัติให้มีกฎหมายเกี่ยวกับ การศึกษาแห่งชาติ ใน มาตรา 81 ส่งผลให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พุทธศักราช 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งได้บัญญัติองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ใน มาตรา 40 และเพื่ออนุวัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาอย่างน้อย 7 คน แต่ไม่เกิน 15 คน และกำหนดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ข้อ (ภาคผนวก จ) หลังจากนั้น พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้มีการปรับปรุงและ แก้ไขเพิ่มเติม และได้มีการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งมีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดการบริหารจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา ใน มาตรา 40 บัญญัติให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทน พระภิกษุสงฆ์ และ /หรือ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ และเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

การปรับเปลี่ยนระบบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้บัญญัติให้สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำกับดูแลสถานศึกษาที่สังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้เช่นเดียวกัน เพื่อให้มีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ กำหนดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ภาคผนวก จ) และกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546 โดยกำหนดให้ดำเนินการตามแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 แสดงขั้นตอนการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ที่มา: กฎกระทรวงศึกษาธิการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546

ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น(needs) เป็นการสำรวจ และสะท้อนให้เห็นปัญหา ความต้องการที่แท้จริง(Real Needs) สุวิมล ว่องวาณิช (2542) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs) สรุปได้ว่า เป็นการวิเคราะห์อย่างมีระบบถึงความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่คาดหวัง(What should be) ซึ่งจะส่งผลให้ได้ข้อมูลที่สามารถระบุสภาพปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงที่เกิดขึ้นในองค์กรนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหาที่ตรงจุด เริ่มจากการศึกษาบริบท(Context Evaluation) ขององค์กร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย หรือ แผนงาน และขั้นตอนการวางแผน

นักวิชาการได้ให้นิยาม ความต้องการจำเป็น (Needs) ไว้ ดังนี้

Kaufman (1992) ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็นคือ ผลต่าง (Gap)ระหว่าง ความต้องการที่คาดหวัง กับสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

Stufflebeam and other (1985)ได้ให้นิยามสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น(Needs) หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องได้รับการตอบสนอง หรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยแบ่งเป็นมุมมองที่แตกต่างกัน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็น(Needs) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)
2. ด้านความเป็นประชาธิปไตย(Democratic View) ความต้องการจำเป็น(Needs) หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้
3. ด้านการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานและจำทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน
4. ด้านการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วพบว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency of absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful)ต่อหน่วยงาน

Witkin and Altschuld (1995) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็น

Mckillip (1987) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) คือ การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามในการแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หรือ การพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

ในพจนานุกรม WEBSTER(1970) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง สิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งขาดแคลนและเป็นที่ต้องการ หรือปรารถนาจะได้ แปลเป็นภาษาไทย ได้แก่ ความต้องการจำเป็น สิ่งที่ต้องการ สิ่งจำเป็น และปัญหา

นพรัตน์ ศรีรุณ (2542) ได้ให้นิยามไว้ว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง สภาพที่แตกต่างกัน หรือ ไม่สอดคล้องกันของเหตุการณ์ หรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่จริงกับเหตุการณ์ หรือผลการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นและสภาพแตกต่างกันนี้จะก่อให้เกิดผลเสียกับหน่วยงานได้ แต่ถ้าความต้องการจำเป็น ได้รับการตอบสนองหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาขึ้นไปด้วย

จากนิยามที่ได้ศึกษาค้นคว้ามานั้น สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่าง(Discrepancy) หรือ ความขัดแย้งไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน(Current outcome) หรือ สถานการณ์ปัจจุบันที่บ่งบอกถึงสภาพของกลุ่มและสถานการณ์ที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันกับสิ่งที่พึงปรารถนา(Desired Outcome) หรือสถานการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น หรือ สิ่งที่มีหวัง ดังนั้น จึงเกิดช่องว่าง(Gap) หรือ ความต้องการจำเป็น(Needs) ซึ่งจะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นได้รับการสนองหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาขึ้นมาก

ประเภทของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้จัดประเภทความต้องการจำเป็นโดยใช้หลักการจัดประเภทตามคุณลักษณะ ดังนี้

1. ระดับของความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของสังคม (mega needs, Social needs) ความต้องการจำเป็นขององค์กร (macro needs, organizational needs) ความต้องการจำเป็น ของกลุ่มบุคคล (group needs) ความต้องการจำเป็นของบุคคล (micro needs, personal needs) ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการ (Quasi needs) (Kaufman and Watkins, 1997; Kaufman et al., 1997; Muir et al, 1998)

2. **สิ่งที่ถูกประเมิน ได้แก่** ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิต(output needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลิตผล(product need, input needs) และความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา(solution needs) (Kaufman and Watkins, 1997; Kaufman et al., 1997; Muir et al, 1998)

3. **เจ้าของความต้องการจำเป็น** แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ(Primary needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ ความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ ความต้องการจำเป็นตติยภูมิ (Tertiary needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร(Resources) และการแก้ไขปัญหา (Solution) Witkins, 1994

Bradshaw(1972 อ้างถึงใน Mckillip, 1987) จำแนกความต้องการจำเป็นตามความคาดหวัง 4 ประเภท สรุปได้ดังนี้

1. **Normative needs** ความต้องการจำเป็นในรูปแบบของความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังไว้ ซึ่งสภาพที่คาดหวังไว้นั้น ได้รับการกำหนดหรือสร้างเกณฑ์จากประสบการณ์และความรู้ของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ความต้องการจำเป็นประเภทนี้มีประโยชน์มากในการดำเนินการวางแผนในด้านที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้นมาก่อน หรือมีประสบการณ์เพียงเล็กน้อย แต่กลุ่มเป้าหมายอาจไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ เนื่องจากเป็นความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น

2. **Felt needs** ความต้องการจำเป็นที่เกิดจากความคาดหวังของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีผลผลิต หรือผลงานของตน อาทิ ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทีมงาน

3. **Expressed needs** ความต้องการจำเป็นในรูปแบบของความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังไว้ ซึ่งสภาพที่คาดหวังไว้นั้นเป็นความต้องการของผู้รับบริการ อาทิ จำนวนผู้สมัครเข้าเรียนในสถานศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงบประมาณและการกำหนดแผนงานขององค์กร

4. **Comparative needs** ความต้องการจำเป็นในรูปแบบของความแตกต่างของการให้บริการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่ต่างกัน

ตอนที่ 3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

จากการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารจัดการด้านการศึกษามีผลให้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบการบริหารจัดการองค์การของสถานศึกษาซึ่งส่งผลถึงปัจจัยอื่นๆทำให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะมีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งต้องอาศัยการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบร่วมมือในการพัฒนาและปฏิบัติด้วยความเต็มใจโดยอาศัยแนวความคิดพื้นฐาน (Basic Assumption) จากทฤษฎีการจูงใจของ Motivation Theory ซึ่งเชื่อว่า

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการเหมือนกัน ครอบคลุมที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่เรื่อยไป แต่ถ้าความต้องการได้รับความตอบสนองจะเลิกสนใจ

2. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณ ความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะไม่มีขอบเขตจำกัด

การพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน เนื่องจาก คนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้สึนึกคิด อารมณ์ ความต้องการ ลักษณะและสถานะของแต่ละคน การกำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี หลักการ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความละเอียดอ่อนอย่างยิ่ง

จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประกอบการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของนักวิชาการและรายงานการวิจัยของผู้ที่วิจัยในด้านการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย อาทิ Frederick H. Harbinson and Charles A. Myers(1964: 2-3), Castetter(1976: 273), Sikula(1981: 236-239) พรรณี ประเสริฐวงศ์(2515: 435), สมพงษ์ เกษมสิน(2516: 182), กิติ ดยัคคานนท์(2520: 22), พันธ หันนาคินทร์(2524: 87-88 และ 2526: 133-134), วิจิตร ศรีสอ้าน(อ้างถึงใน โสรจ สานศิริพันธ์, 2527: 215), สมาน รังสี โยภฤกษ์ (2530: 82), กรรณิกา นิยมศิลป์(2531: 158), นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์(2534:37), ชาญชัย อาจินสมาจาร(2535), สมคิด บางโม(2538:123), อรรถพร จินะวัฒน์(2539), วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์(2544) และ ณิชฎณิกา คุปรรัตน์(2544) ได้ข้อสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการปรับปรุงในลักษณะกระบวนการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ ทักษะ ประสพการณ์ รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยมที่ดีในการทำงาน ได้รับการเพิ่มขวัญ กำลังใจ ความเชื่อมั่น ตลอดจนการรับแนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องกระทำและรับผิดชอบให้ ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยหลักการแล้วแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นนโยบายที่สำคัญในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงควรมีความต่อเนื่องและเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี(Quality of Worklife) และส่งผลสะท้อนทำให้องค์กรมีผลผลิตและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ปัจจุบันการพัฒนาบุคคลได้มีแนวโน้มขยายรูปแบบเป็น “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือ ประสิทธิภาพที่จัดระเบียบโดยได้รับการสนับสนุนและออกแบบหรือกำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในขณะเดียวกันได้เน้นสิ่งที่ดีกว่าสำหรับสภาพของมนุษย์โดยการผสมผสานเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของเอ็กต์บุคคล

จากการอธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวได้สะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร **Chris Argyris** (1974) ศาสตราจารย์ทางการบริหาร การอุตสาหกรรม (Industrial Administration) แห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้เผยแพร่แนวคิดหลักการให้ผู้บริหารสนับสนุนคนงานในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำและเพิ่มพูนความสามารถในการรับผิดชอบต่องานต่างๆ **Argyris** ได้กล่าวว่า บุคคลในองค์กรใดก็ตามที่เกิดขึ้นในสังคมหนึ่งจะมีความคิดและแนวคิดว่า (ก) ตนเองอยู่ในสังคมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นส่วนที่ต้องชำระส่วนใหญ่อะไรทั้งหมด ในขณะที่ส่วนใหญ่คือ องค์กรที่รักษาส่วนย่อยคือบุคคลในลักษณะพึ่งพาอาศัยกันและกัน (ข) เป็นผู้ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในองค์กรซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลทุกคนที่ต้องพยายามให้ตนเองเกิดการสมดุลกับผู้อื่นภายในองค์กร รวมทั้ง สร้างความสมดุลกับสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือปรับปรุงตนเองให้เข้ากับภาวะการณ์ของสังคม (ค) มีหลักจิตวิทยาว่า บุคคลทุกคนในองค์กรหนึ่งๆต้องการผลักดันตัวเองให้ รุดหน้าออกไปอยู่เสมอตามกำลังความสามารถเพราะทุกคนไม่ต้องการอยู่กับที่ (ง) บุคคลทุกคนในองค์กร จะกำหนดความต้องการของตนเอง ซึ่งแน่นอนว่า ความต้องการนั้นจะเหมือนกันไม่ได้ (จ) จะต้องแสดงออกมาเพื่อให้บุคคลและองค์กร ยอมรับความสามารถของตนเอง และประการสุดท้าย (ฉ) จะต้องแสดงความสามารถเพื่อป้องกันตนเองและองค์กรในทุกลักษณะของกระบวนการที่เกิดขึ้น

ชาวยุชย์ อาจินสมาจาร (2535) ได้ให้ทัศนะถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล โดยเหตุผลสำคัญ คือ

1. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิธีการทำงานมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา องค์กรต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
2. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคคลย่อมได้ผลระยะยาวกลับคืนมาจากการสร้างความพึงพอใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เมื่อได้คัดเลือกจากคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กรต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีและความคาดหวัง เจตคติที่มีต่องาน และองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ช่วยให้อุคนในหน่วยงานได้ทราบอุดมการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ๆ เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ช่วยให้เกิดปัญหาน้อยลงในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี และเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ความชำนาญ ของบุคลากรโดยตรง เพิ่มขวัญ กำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณ คุณภาพ ลดต้นทุนการผลิตลง เพิ่มความมั่นคงแก่องค์กร และคนงาน ทั้งมีความยืดหยุ่นดีขึ้น ในการทำงานสามารถลดกำลังแรงงานจากหน่วยหนึ่งไปยังอีกหน่วยหนึ่งได้ ลดอุบัติเหตุจากความประมาท ความไม่รู้วิธีปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถลดการควบคุมที่มากจนเกินไป ความสิ้นเปลืองลดลง มีการขยายงานและการเติบโตขององค์กร โดยการเพิ่มคนที่มีคุณภาพที่ต้องการเฉพาะงาน

1. ประโยชน์กับตัวผู้รับการพัฒนา

1. เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่และศึกษาความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งแนวทางที่จะปรับปรุงผู้ที่อยู่มานาน และคนใหม่ ช่วยให้ได้พัฒนานิสัย ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบของบุคลากร
2. ช่วยให้เกิดทักษะ ความชำนาญสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานแก่ทุกคนลดช่องว่างระหว่างวัย ความรู้ ความสามารถให้ทุกคนมีความรู้ใกล้เคียงกัน
3. ช่วยให้เกิดผลิตผล ความสามารถที่จะแสดงออกในการสร้างสรรค์แนวความคิดที่จะปรับปรุงทัศนคติต่องาน วิชาการ และคนได้ดีขึ้น มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่ค้างอยู่ในใจ หรือแก้ไม่ได้ มีความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อยากเห็น ปรับปรุงหน้าที่การงานให้ดีขึ้น โดยทุกคนมีโอกาสอย่างเสมอภาค ก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ แรงคลใจที่คิดเสมอว่าองค์กรมีความหวังดี ไม่ทอดทิ้ง จึงสละเวลาให้กับงาน และเป็นแรงดึงดูดบุคลากรอื่นๆ ที่จะมาร่วมงานและสร้างสรรค์ให้เกิดความก้าวหน้ากับทุกคนทันกับวิทยาการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นมีประสบการณ์กับคน สังคม ภาวะแวดล้อม วิชาการมากขึ้น
4. มีโอกาสได้รู้จักกับวิทยากร และผู้ร่วมประชุม ทำให้เกิดมีมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์กันเพื่อช่วยเหลือกันในอนาคต
5. ได้ใช้เวลาในการอบรม พักผ่อน หากความสนุกสนานให้กับชีวิต ได้เที่ยวเตร่ รู้จักสถานที่

2. ประโยชน์เกี่ยวกับองค์การ สำนักงาน ประเทศชาติ

1. ก่อให้เกิดผลิตผลที่ดีแก่องค์การ
2. ทำให้มีสิ่งใหม่ๆ ในองค์การ จากความคิด ทักษะที่ได้รับจากการอบรม
3. การพัฒนาคนเพื่อประโยชน์ขององค์การ คนจะพยายามจดจำลอกเลียนวิธีการมาพัฒนาแผนกของตน ได้คนที่ทันสมัยทันเหตุการณ์มาใช้ในองค์การ ทำให้คนที่อยู่ก่อนมีโอกาสเท่าๆกับคนใหม่ คนไปรับการพัฒนากลับมาก็มีของใหม่มาให้คนที่อยู่ได้มีโอกาสพัฒนาทัศนคติไปพร้อมกันเกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม สร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์การมีทัศนคติที่ดีกับนโยบาย วัตถุประสงค์ขึ้น นำสิ่งที่ได้รับมาปรับปรุงสิ่งแวดล้อม บรรยายการทำงานให้ดีกว่าเก่าทุกคนจะทำงานดี โอกาสที่จะมีกำไรมากกว่าขาดทุนลดอุบัติเหตุและความสิ้นเปลืองลงไปมาก
4. เพื่อโอกาสจะได้ไปรับการพัฒนาเกิดของใหม่ๆขึ้นในหน่วยงานทุกคนจะสร้างผลงานทางด้านดีให้เกิดขึ้น และประเทศชาติจะมีคนที่มีคุณภาพ
5. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งสามารถทำได้ง่าย การปกครองบังคับบัญชา การสั่งการจะง่ายเข้า และทุกคนเชื่อฟัง เลื่อมใสองค์การ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองโอกาสผลงาน ลาป่วย ลาหนิงาน มีน้อยลงเพราะเกรงจะกระทบสิทธิในโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา
6. ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และความสามัคคีในหน่วยงาน มีโอกาสจะดึงคนมาร่วมงานมากขึ้นความอิจฉาริษยา การกลั่นแกล้งจะหมดไป เพราะได้รับระบบคุณธรรมมาพิจารณา ทั้งนี้ ทุกคนเป็นคนมีคุณภาพ จึงจะได้รับการสนับสนุน

หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์ จะต้องคำนึงถึงทั้งตัวบุคลากรและองค์การซึ่ง ปรีชา คัมภีร์ปภรณ์, กล้า ทองขาว (2531:320) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรว่าประกอบด้วย

1. การพัฒนาเป็นเรื่องของบุคคล และเป็นไปเพื่อแต่ละคน การพัฒนาต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล
2. การพัฒนาตนเอง คือพื้นฐานของการพัฒนาทั้งหมด แรงจูงใจของบุคคลในการพัฒนาและความต้องการศึกษาจะมีความหมายขึ้นมาก่อนที่จะมีกระบวนการพัฒนา
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน คือส่วนสำคัญที่สุดของการพัฒนา สิ่งที่สามารถช่วยให้อุทิศให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่ดีคือ สภาพการสัมผัสปัจจุบัน
4. การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามโอกาสและความต้องการของแต่ละคน
5. ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน คือ ผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากรภายใต้การบังคับบัญชา

ภิญโญ สาร (2517: 446 – 447) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในระหว่างทำงาน มี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงาน(On the job training) คือ การให้เข้าปฏิบัติงานโดยกำหนดให้บุคลากรเก่าคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงคอยช่วยสอนหรือแนะนำตลอดเวลาที่ทำงานไปด้วยกัน
2. วิธีปฐมนิเทศ(Vestibule training and orientation) การจัดให้คนงานที่เข้าใหม่เข้าชั้นเรียนเป็นทางการชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้เข้าใจดูทางที่จะปฏิบัติงาน
3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว(Apprenticeship training)อาชีพช่างเทคนิคนิยมใช้บุคลากรใหม่เป็นลูกมือหรือผู้ช่วยไปก่อนจนกว่าจะเป็นงาน
4. วิธีให้ฝึก(Internship training) คือ การให้ฝึกทำงานจริงๆ ก่อนบรรจุ
5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น(Learner training) ได้แก่ การฝึกงานระยะหนึ่งก่อนบรรจุ
6. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย(Outside Courses) ได้แก่ การตกลงกับทางมหาวิทยาลัยขอให้รับบุคลากรบางคนไปเรียนเพิ่มเติมบางวิชาโดยไม่มุ่งรับปริญญาและไปเรียนเฉพาะวันที่มีสอน เวลาอื่นกลับมาทำงานตามปกติ
7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา(Retraining or upgrading) คือ การให้ลาศึกษาต่อเต็มเวลาไม่ต้องมาทำงาน แต่ต้องไปศึกษาวิชาที่องค์กรต้องการ เพื่อให้กลับมาทำงานด้านนั้นหลังจากศึกษาสำเร็จแล้ว ได้แก่ การลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ และนอกประเทศ

การฝึกอบรม(Training)เป็นวิธีการหนึ่งที่น่ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและความสามารถเพิ่มขึ้นหน่วยงานต่างๆจะจัดให้มีการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน 3 สถานการณ์ คือ

1. ผู้ทำงานไม่สามารถทำงานทั้งหมดบางส่วนได้
2. ผู้ทำงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน (Tasks) ใหม่ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ เจตคติ
3. เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบงาน(Job)ใหม่

การฝึกอบรม(Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือ พฤติกรรม(Behavior) ในการปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษา(Education) และการสื่อความหมาย (Communication) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คน (People) คือ ผู้รับการอบรม
2. การเรียนรู้ (Learning) คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการอบรม
3. งาน (Job) ประกอบด้วยกิจกรรมของงาน (Tasks) หลายนานชนิด ซึ่งผู้เรียนปฏิบัติโดยมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skill) และ เจตคติ (Attitude)ต่างกัน
4. การปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง การประกอบกิจกรรมแต่ละอย่าง

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการได้ให้แนวคิดในด้านหลักการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆไว้ ดังนี้

1. Orientation การฝึกอบรมปฐมนิเทศ คือ การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับความรู้ทั่วไปขององค์กร คำนึงกับสภาพ และมั่นใจในการปฏิบัติงาน
2. On-the-job-training การฝึกอบรมโดยการลงมือทำงาน คือ การฝึกให้ผู้ปฏิบัติงานในขณะจัดการฝึกอบรม
3. การสอนแนะ(Coaching) เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมไปพร้อมๆกับการทำงาน On The Job Training ซึ่งผู้บริหารดำเนินการกับพนักงานโดยตรง ในการสอนเพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่พนักงานทำอยู่ พัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่ผลกำไรที่สูงกว่า และ/หรือการบริการที่ดีกว่า รวมทั้งผลข้างเคียงอื่นๆ การสอนแนะ (Coaching) มีความจำเป็นเมื่อผลการปฏิบัติงานจริงไม่สัมพันธ์กับผลงานที่คาดหวัง โดยมีหลักการที่ต้องพิจารณา 2 ประการ คือ ควรนำมาใช้เมื่อมีปัญหาที่สัมพันธ์กับทักษะเฉพาะ(Specific Skill) และเมื่อปัญหาทักษะมีความง่ายเพียงพอที่จะแก้ไขได้
4. Pre-service training การฝึกอบรมก่อนประจำการ คือ การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานฝึกปฏิบัติงานจริงก่อนเข้ารับหน้าที่ปฏิบัติงาน
5. In-service training การฝึกอบรมขณะประจำการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skill) และ เจตคติ (Attitude) เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น เมื่อหน่วยงานได้รับมอบงานใหม่ เพื่อเพิ่มผลผลิต หรือ เพื่อแก้ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน
6. Postgraduate training การฝึกอบรมหลังหลักสูตรปริญญาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น
7. Vestibule Training การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน
8. Apprenticeship Training การฝึกหัดช่างฝีมือ
9. Intership Training การฝึกงาน
10. Special Purpose Program การฝึกอบรมพิเศษ

หวน พันธุพันธ์ (2528 : 82 – 83) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์กรหรือหน่วยงาน
2. การศึกษาต่อซึ่งอาจทำได้ทั้งการศึกษาต่อในประเทศและการศึกษาต่อต่างประเทศ
3. การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
4. การสัมมนา เป็นการประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจจะแบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนดไว้ แล้วนำผลที่ศึกษามาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพบปะ การประชุมศึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์นั้นมาแล้วและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาที่ร่วมกันนอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ที่จะทำให้ได้อีก เช่น การฟังปาฐกถา การฟังอภิปราย

Castetter(1976 : 279) ได้กล่าวว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้ การบรรยาย(Lecture), การประชุม(Conference), การสัมมนา(Seminars), การอภิปราย(Guided Discussions), การประชุมเชิงปฏิบัติงาน(Workshop), การหมุนเวียนตำแหน่ง(Position Rotation), การสอนแบบสำเร็จรูป (Programmer Instruction), การประชุมย่อย(Meeting), การมอบหมายงานพิเศษ(Special Assignment), การแจกเอกสาร(Written Materials), การศึกษาเฉพาะกรณี(Case Studies), ภาพยนตร์(Films), เทปบันทึกเสียง(Recordings), โทรทัศน์(television), การเล่นเกม (Games), การเลียนแบบ (Simulation), การฝึกอบรมระยะสั้น (Sensitivity training), การบรรยายโดยครูพิเศษ(Coaching), การสาธิต(Demonstrations), การทดลองปฏิบัติงาน(Internships), การใช้ครูผู้ช่วย(Assistantships), การศึกษาพิเศษ(Special study), การศึกษาพิเศษ(Graduate Work), โครงการวิจัย(Research Projects), การเยี่ยมชมกิจการ(Intervisitation), โปรแกรมการแลกเปลี่ยน(Exchange Programs), กิจกรรมรายบุคคล(Individualized Activities), การศึกษาการประสานงาน(Cooperative Studies), การแสดงบทบาทสมมติ(Role Playing), การฝึกหัดแก้ปัญหา(In- Basket Technique), การระดมความคิด(Brain storming), การมีส่วนร่วมกับสถาบันทางสังคม(Institutes) และการจัดทัศนศึกษา(Travel)

สมิต อาชวนิจกุล (2534: 175) ได้ระบุว่าระดับการศึกษาไม่ได้เป็นเครื่องชี้วัดถึงความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน แต่การปรับปรุงพัฒนาตนเองทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูง แต่ไม่ได้มีการพัฒนาตนเองหลังจากสำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ พจน์ เพชรบูรณ์ (2528: 8) ซึ่งได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้อง และจริงจัง มีความสำคัญในการสร้างความสำเร็จในชีวิตการทำงานและการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างมีความสุข

ชาญชัย อาจันสมาจาร(2540: 111) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีคุณสมบัติทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดของ บัณฑิต อินทร์ชื่น(2526, อ้างถึงใน นิรันดร์ วัชรินทร์วิเศษ, 2540: 13) สนับสนุนความสำคัญในการพัฒนาตนเองของ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานว่าเป็นตัวชี้วัดถึงผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

การพัฒนาโดยวิธีให้มีประสบการณ์จากการทำงาน

การทดลองเรียนงาน (Understudies), การหมุนเวียนงาน (Job Rotation), การสอนงาน (Coaching), การบริหารในรูปกรรมการ (Multiple Management)

การอบรมและพัฒนาผู้บริหาร

การเรียนโดยไม่ให้ปริญญา (University Non Degree Program) สถาบันแห่งแรกในสหรัฐอเมริกาที่ดำเนินการเมื่อ ปี ค.ศ.1931 คือ M.I.T. ต่อมา Harvard Business School ได้จัดขึ้นในปี ค.ศ.1943 นอกจากนี้ มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ อาทิ เกมการบริหาร (Management Games), กลุ่มสัมพันธ (Sensitivity Training), ตารางการบริหาร (Managerial Grid)

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล

เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันมีพื้นฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การที่องค์กรหรือหน่วยงานจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องศึกษาและพิจารณาเสียก่อนว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพิจารณาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล

ชาลส์ ลิวทริงส์ และเชควิทซ์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 70-71) จำแนกประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประเภท คือ

1. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดเจนด้วยตัวของมันเอง เช่น เมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่ เมื่อมีการแต่งตั้งโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือวิธีทำงาน
2. ความจำเป็นที่ไม่ปรากฏชัดเจนด้วยตัวของมันเองแต่มีสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยอื่นๆ เชื่อมโยงก่อให้เกิดปัญหาเหล่านั้น เช่น ความด้อยประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่ำ ความล่าช้าสิ้นเปลือง ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทในการปฏิบัติงาน

อูทซ์ ธรรมเตโช (2531 : 242) ได้แบ่งประเภทความจำเป็นในการพัฒนาหรือฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ

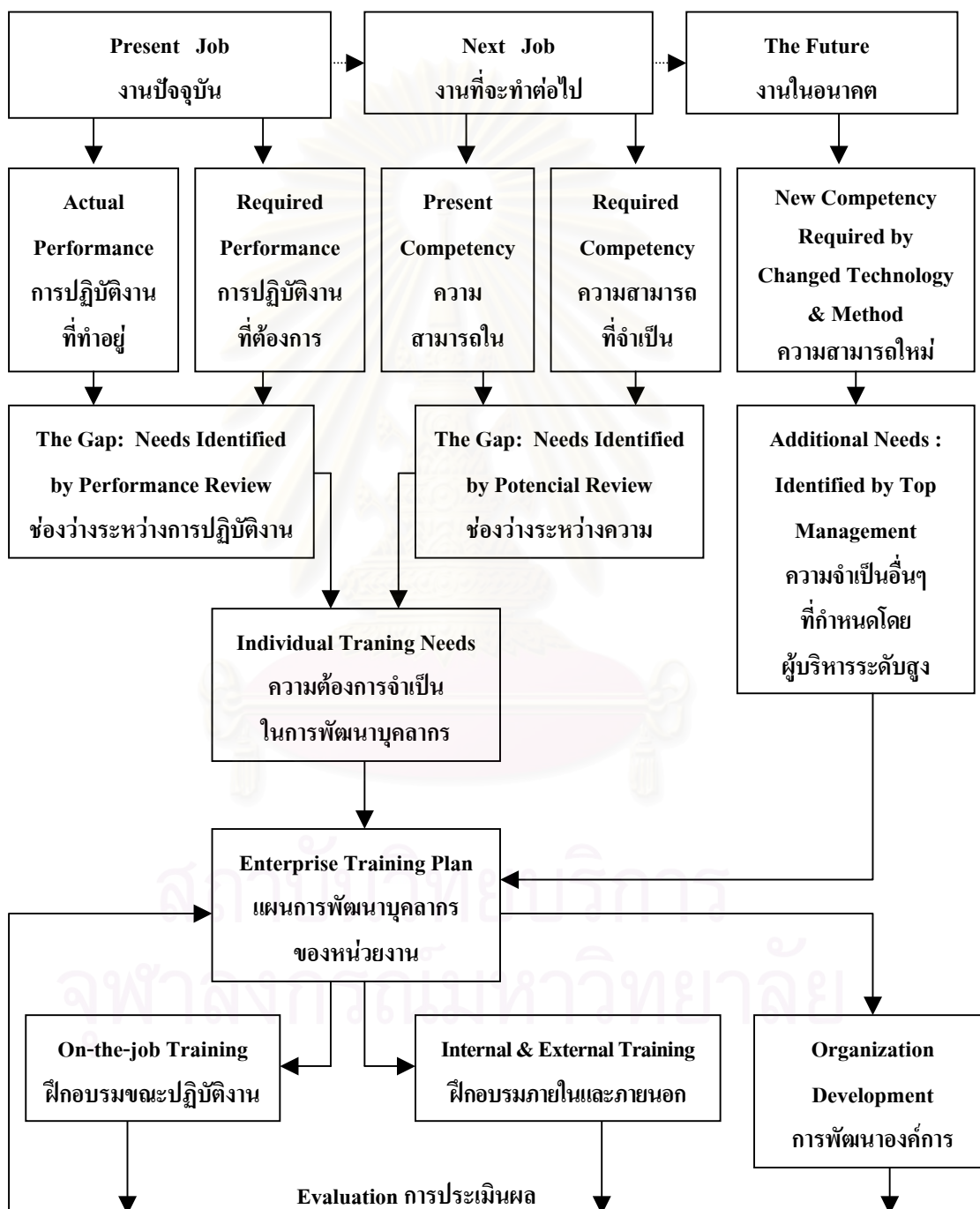
1. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดเจนมีลักษณะเป็นปัญหาข้อขัดแย้งและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอย่างชัดเจนในปัจจุบัน
2. ความจำเป็นที่คาดว่าจะมีในอนาคต เช่น เมื่อจะนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาในหน่วยงาน
3. ความจำเป็นที่จะต้องอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคคล และหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งที่องค์กร ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเป็นประการแรก ก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรซึ่งความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีทั้งที่ปรากฏชัดเจนและความจำเป็นที่ไม่ปรากฏชัดเจน

การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

Wehrich and Koontz (1993: 420) ได้ระบุว่าการพัฒนาบุคคลโดยเฉพาะการพัฒนาในระดับผู้บริหารนั้น พิจารณาได้เป็น 3 ส่วน คือ 1) งานในปัจจุบัน 2) งานที่ต่อเนื่อง 3) ความต้องการจำเป็นในอนาคต โดยสรุปได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 2 แผนภูมิการพัฒนาบุคลากรขององค์กร



ที่มา : ผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก Wehrich, Heinz and Koontz, Harold. **Management: A Global Perspective**. 10th ed. New York: McGraw-Hill, Inc., 1993. pp. 421.

จากแนวคิดในเรื่องกระบวนการพัฒนาบุคคลดังกล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินความต้องการการฝึกอบรม(Training Needs Assessment)

Sally Harper(1987) มีแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการการฝึกอบรมว่า ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคคลจะเกิดขึ้นในองค์กร โดยการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยบุคคลนั้นจะต้องมีความสนใจใฝ่รู้หรือค้นหาความรู้เพื่อการดำรงชีวิตด้วยตนเอง บุคคลสามารถ แก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยอาศัยประสบการณ์ การสังเกต การเรียนรู้ ส่วนการฝึกอบรมเป็นการดำเนินงานในลักษณะที่มีแบบแผน และโครงสร้าง เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในด้านที่พึงประสงค์และควรที่จะให้บุคลากรดังกล่าวได้รับรู้ว่าเกิดจากความต้องการหรือ ช่องว่าง อันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ หรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่นั้นไม่เป็นไปตามที่องค์กรมุ่งหวัง หรือต้องการ ดังนั้น การประเมินความต้องการการฝึกอบรม(Training Needs Assessment) จึงควรมีการประเมินทั้งสองด้าน เพื่อให้ มีการยอมรับในความต้องการจำเป็น ทั้งในส่วนขององค์กร และบุคคลผู้รับการอบรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ก่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุผลตามเป้าหมาย

ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร

เมื่อมีการพัฒนาบุคลากรแล้วนำไปตามทีคาดหวัง ดังนี้

1. บุคคลแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้ การปรับตัว การสร้างค่านิยม และคุณลักษณะที่แตกต่างกัน การใช้วิธีใดวิธีหนึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดผลที่เหมือนกันแก่ทุกคนได้
2. การพัฒนาบุคคลไม่ใช่การสร้างคนให้มีความคิด ลักษณะที่เหมือนกัน แต่สร้างให้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบที่มีต่อองค์กรเหมือนกันมีจุดหมายตรงกันในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาองค์กร
3. จุดหมายของการพัฒนาบุคคล คือการทำให้คนสามารถเป็นตัวของตัวเอง รู้จักตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ ความสามารถที่เห็นผลของการตัดสินใจว่ามีส่วนเกื้อกูลต่อความเจริญขององค์กรอย่างไร
4. คนจะเจริญเติบโตเต็มที่ เมื่อได้อยู่ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเจริญเติบโต ดังนั้น การเปิดโอกาสให้คนรู้จักรับผิดชอบ รู้จักการเป็นผู้ใหญ่ รู้จักตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ใช่คอยฟังคำสั่งเพียงอย่างเดียว จึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะให้คนได้มีโอกาสเติบโต และเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น
5. ทุกคนมีความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเห็นผลงานของตนเอง โดยเฉพาะ ผู้ที่เห็นนั้นเป็นผู้บังคับบัญชา และหากผู้บังคับบัญชารู้จักให้กำลังใจ โดยการแสดงความยอมรับและแลเห็นความสำเร็จของเขาอันเกิดจากการได้รับการพัฒนาโดยตนเองหรือ โดยการจัดการขององค์กรก็ตามย่อมก่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานสูงขึ้น

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุวิมล ว่องวานิช(2542) ได้ทำการวิจัยเพื่อการสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในวิทยานิพนธ์ของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นซึ่งมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรร้อยละ 21 และภาควิชาบริหารการศึกษาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นร้อยละ 19

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการโรงเรียน พบว่า มีงานวิจัยทั้งในระยะก่อนการปฏิรูปการศึกษา และระยะหลังการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

งานวิจัยระยะก่อนการปฏิรูปการศึกษา โดย สำนักงานประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540) ได้วิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน มีสภาพข้อจำกัดด้านการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริง
2. ขาดความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา ไม่กล้าให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียน
3. ไม่มีเวลามาประชุม ส่วนใหญ่ติดภารกิจทำให้การประชุมไม่ต่อเนื่อง
4. เกิดความเบื่อหน่ายเนื่องมาจากโรงเรียนเลือกคณะกรรมการโรงเรียนมาเพื่อ

สนับสนุนเงินทอง เพื่อเป็นปัจจัยพัฒนาโรงเรียน

5. โรงเรียนไม่ค่อยจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ได้มีผลงานวิจัยซึ่งจำแนกเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และคณะกรรมการโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามบทบาทหน้าที่คณะกรรมการโรงเรียนที่กำหนดในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2539 ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ประเสริฐ คาคสนิท (2542) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังกับการปฏิบัติจริงของคณะกรรมการโรงเรียนในมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ปฏิบัติการสอน และกรรมการโรงเรียนมีความคาดหวังให้คณะกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษา ปฏิบัติงานในระดับมาก ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การให้ความเห็นชอบของแผนปฏิบัติการ และการแต่งตั้งที่ปรึกษาการดำเนินงานของโรงเรียน แต่ในทางปฏิบัติ คณะกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้แสดงบทบาทของตนในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการร่วมกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียน มีบทบาทค่อนข้างน้อย จึงทำให้บทบาทที่คาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงของคณะกรรมการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติการสอน และกรรมการโรงเรียนแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สวัสดิ์ วงศ์วัจนสุนทร(2541) ได้วิจัยการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผลวิจัยสภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนพบว่า มีการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนโดยส่วนใหญ่ด้วยวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้เชิญมาเป็นคณะกรรมการ และคณะกรรมการส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนมาก่อน ซึ่งจุดอ่อนของการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียน คือ คณะกรรมการ ไม่มีส่วนร่วมในการแต่งตั้ง สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการนั้น พบว่า คณะกรรมการส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วมวิเคราะห์นโยบาย และเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน ร่วมกำหนดแผนปรับปรุงการบริหารและการจัดการกับแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผน ร่วมกิจกรรมรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานและแนวทางในการปรับปรุงโรงเรียน ให้การสนับสนุนการเงิน และร่วมเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียน และมีความเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการมีความเหมาะสม ในด้านสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนนั้นพบว่า คณะกรรมการไม่มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบ ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และขาดความเข้าใจในภาระหน้าที่ สำหรับแนวทางที่เป็นไปได้ในการจัดตั้งคณะกรรมการ ควรเลือกผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และมีเวลาพอมาเป็นคณะกรรมการ แนวทางในการดำเนินงานควรประชุมผู้ปกครองบ่อยๆ จัดทำเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน แล้วนำเสนอต่อผู้ปกครอง และจัดการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียน

เหลือ เอกตะคุ (2541) ได้วิจัยบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนด้านต่างๆ คือ ด้านการพิจารณาเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพิจารณาสภาพของโรงเรียน ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์แผนปรับปรุงโรงเรียน ด้านการประสานงาน และหาแนวทางการปรับปรุงโรงเรียน ด้านการรับทราบความก้าวหน้าของโรงเรียน และด้านการสนับสนุนด้านการเงิน และการเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียน โดยเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปฏิบัติมากเมื่อเปรียบเทียบกับทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05

งานวิจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียนระดับประถมศึกษา

สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล(2543) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ใน

การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา มี 4 ปัจจัย 1) การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ 2) งานเลขานุการของคณะกรรมการโรงเรียน 3) เทคนิคการประชุม 4) งานประสานและส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน 2. คณะกรรมการโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

คำนึ่ง อุตตศุภนาพันธ์ (2542) ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของคณะกรรมการโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย แผนแม่บท และแผนพัฒนาโรงเรียน ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ด้านการประสานงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษา และหรือคณะอนุกรรมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก (2) ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ไม่เป็นคณะกรรมการโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการโรงเรียนและ ครูผู้สอนที่ไม่เป็นคณะกรรมการโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วุฒิ สุวรรณรังษี (2542) ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1. การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน 2. การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 สถานภาพ

ปรีชา พันธุ์สีดา (2542) ได้ศึกษาความต้องการของคณะกรรมการโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า 1. คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นข้าราชการครูและไม่ใช่ข้าราชการครู มีความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารบุคลากรทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนของคณะกรรมการโรงเรียนใน 5 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ จัดการเรียนการสอนโดยผ่านสื่อหลายรูปแบบ ให้คณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้ประสานให้ชุมชนได้เข้าใจในการเรียนการสอนจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกลุ่มส่งเสริม

ประสบการณ์ชีวิตและกลุ่มทักษะให้มากและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน ตามลำดับ

โสภาส โอพริก(2541) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน ในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนของโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนของโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กรรมการโรงเรียนไม่มีเวลาให้กับทางโรงเรียน ขาดความรู้เรื่องนโยบาย แผนแม่บท แผนพัฒนา และแผนงานของโรงเรียน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการโรงเรียน การทำงานยังไม่เป็นระบบ โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านต่างๆของโรงเรียน กรรมการไม่ได้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน

วิรัตน์ หมั่นจินะ (2543) ำจัยที่เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมาก คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชน และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่าง เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และบทบาทในชุมชนแล้ว พบว่า ไม่มี ความแตกต่างกัน 3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ปัจจัยเกี่ยวกับ ชุมชน และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทนประชาชนใน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรืองยศ พจนนุสนธิ์ (2541) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียน และประธานกรรมการโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดมหาสารคามปฏิบัติงานตามบทบาทโดยรวมทุกด้านในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาท พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ส่วนสาเหตุสำคัญของปัญหา พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีการอบรมพัฒนาตนเองน้อย มีภารกิจงานมาก และพื้นฐานทางการศึกษาค่ำ ส่วนผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็น

ของผู้บริหารโรงเรียนกับประธานกรรมการโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับประธานกรรมการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีเพียงด้านเดียวคือ ด้านที่ 3 การให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนกับประธานกรรมการโรงเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ลำเพย เย็นมนัส (2541) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน ปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลางถึงมาก คือ 1) กำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน 3) ให้คำปรึกษาเสนอแนะ แนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารงานการเงินและงบประมาณของโรงเรียน 4) รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง 5) ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นภาครัฐและเอกชนเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 6) แต่งตั้ง ที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมาย ถ้าพิจารณางานที่ปฏิบัติสูงสุดแต่ละด้าน ดังกล่าวคือ ให้การสนับสนุนในการจัดทำแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน รับทราบผลการดำเนินงานและให้คำเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ครั้งต่อไป รับทราบความก้าวหน้า และให้ข้อคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนงานอาคารสถานที่ของโรงเรียน สนับสนุนให้ประชาชน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น และพิจารณาแต่งตั้งที่ปรึกษา และหรือคณะกรรมการ เกี่ยวกับงานอาคารสถานที่ เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนต่อบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ส่วนใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านกำหนด นโยบายแผนแม่บท และแผนพัฒนาโรงเรียนแตกต่างกันโดยที่คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ปฏิบัติงานสูงกว่าคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง

มนัส อัมไพพันธ์ (2541) ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนและให้มีการใช้บริการจากโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแต่งตั้งที่ปรึกษา

และ/หรือคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่คณะกรรมการ โรงเรียนมอบหมาย

2. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนและให้มีการใช้บริการจากโรงเรียนให้โรงเรียนเป็น แหล่งวิทยากรของชุมชน และร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

3. ข้าราชการครู ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ไทยญ้อ ไทยแสก และไทยกะเลิง ในส่วนของการศึกษาภาคสนามโดยรวมพบว่า ด้านกำหนดนโยบายแผนแม่บท และแผนพัฒนาโรงเรียน ทุกโรงเรียนได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย จุดเน้นและยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนในลักษณะของธรรมนูญโรงเรียน ระยะ 3 ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ คณะกรรมการ โรงเรียนไม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนแม่บท และแผนพัฒนาโรงเรียนตามแนวทางการปฏิบัติที่น่าจะเป็น ด้านให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน พบว่า โรงเรียน ทั้ง 4 โรงเรียน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ โรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนตามแนวทางการปฏิบัติที่น่าจะเป็น ด้านให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงิน และงบประมาณของโรงเรียน แสวงหาและสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาการทุกด้านของนักเรียนทั้งในและนอกโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนทั้ง 4 โรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง สนับสนุน และจัดหางบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดหาและเป็นวิทยากรสอนเสริมความรู้พิเศษต่างๆแก่นักเรียนและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง พัฒนาการของนักเรียนในทุกด้าน

ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ กรรมการ โรงเรียนไม่ค่อยมีเวลา ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องประกอบอาชีพและหารายได้ ด้านรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนส่วนมากได้รับทราบข่าวความก้าวหน้าการดำเนินงานด้านต่างๆของโรงเรียนจากการเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น การสอบถามและบอกเล่าของครูอาจารย์ และบุคลากรที่เป็นนักเรียน การเผยแพร่ เอกสาร และการประชาสัมพันธ์ทางหอกระจายข่าวในหมู่บ้าน ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ กรรมการ โรงเรียนส่วนมากมีภารกิจในการประกอบอาชีพ ไม่ค่อยมีเวลา และบางโรงเรียนตั้งอยู่ห่างไกลจากหมู่บ้าน ทำให้ไม่

ได้รับทราบข่าวการดำเนินงานของโรงเรียนเท่าที่ควร ด้านประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐ และเอกชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียน และให้มีการใช้บริการจากโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นพบว่า ส่วนมากกรรมการ โรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการประสานขอความร่วมมือและประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆในท้องถิ่น เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการ และพัฒนาโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ กรรมการโรงเรียนไม่ค่อยมีเวลา เพราะมีภารกิจส่วนตัว ไม่ทราบบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โรงเรียนและกรรมการ โรงเรียนขาดการประสานงานกันอย่างจริงจัง กรรมการโรงเรียนบางส่วนคิดว่าตนเองมีความรู้ต่ำจึงไม่กล้าเสนอแนะความคิดเห็นต่อครูอาจารย์ ด้านแต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือ คณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการ โรงเรียนมอบหมายพบว่า ส่วนมากคณะกรรมการ โรงเรียนปฏิบัติงานโดยกำหนดเป็นมติ หรือข้อตกลง เมื่อมีกิจกรรมเป็นคราวๆไป โดยไม่ได้ดำเนินงานตามแนวทางการปฏิบัติที่น่าจะเป็น ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ กรรมการโรงเรียนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่อย่างชัดเจนและไม่มีเวลา เนื่องจากมีภารกิจส่วนตัวในการประกอบอาชีพ

นเรศ สวัสดิ์(2541) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในและนอก โครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนในและนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 3. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการ โรงเรียนโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการ โรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 5. แนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในและนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า 5.1 ควรจัดอบรมเรื่องการวางแผน การจัดทำแผนปฏิบัติการให้แก่คณะกรรมการโรงเรียน และ 5.2 ควรจัดประชุมคณะกรรมการ โรงเรียนเกี่ยวกับงบประมาณการประสานงานและการปรับปรุงการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ

อำนาจพร ทรัพย์คง (2541) ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา มีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน และด้านการร่วมกิจกรรมของชุมชน มีบทบาทอยู่ในระดับมาก ส่วนหน่วยงานอื่นมีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง 2. เปรียบเทียบบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษาตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพของกรรมการ ขนาดของโรงเรียนพบว่า 2.1 คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษาที่มีอายุต่างกันมีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2 คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีบทบาท เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการให้ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.3 คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษาที่มีสถานภาพกรรมการต่างกัน มีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.4 คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษาที่จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่เป็นกรรมการต่างกัน มีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประศึกษามีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนให้มากขึ้น โรงเรียนควรจัดอบรมหรือส่งครูอาจารย์เข้าอบรมพิเศษสาขาต่างๆ ไว้ถ่ายทอดแก่ชุมชน และโรงเรียนควรนำเสนอข่าวสารข้อมูลงานการศึกษาแก่ชุมชน

เมตต์ เมตต์การุณจิต(2541) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

พิทักษ์ จอมเมือง (2540) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตรัง ผลวิจัยพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสถานภาพต่างกันโดยส่วนรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โดยผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปกครองนักเรียน และ ศิษย์เก่าของโรงเรียนและผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่าของโรงเรียน

นิภา วรณารักษ์ (2540) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษา: ศึกษากรณี โรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยมีดังนี้ 1. เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของกรรมการ โรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ส่วนตัวแทนของชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย โดยที่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน หมายรวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาที่ไป ปรัชญา แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังความจำเป็น ความสำคัญ บทบาทและหน้าที่ ตลอดจนหลักการ และวิธีการในการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนตามที่บัญญัติไว้ในระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 2. เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนของกรรมการฝ่ายต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมการที่เป็นตัวแทนของชุมชนพบว่า กรรมการที่เป็นตัวแทนของชุมชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนไม่มากเท่าที่ควร โดยเฉพาะในเรื่องสำคัญๆที่เป็นหัวใจของบทบาทและภารกิจขององค์กรบุคคลในลักษณะนี้ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวคล้ายคลึงกับ ข้อค้นพบเดิมๆที่เคยมีเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรบุคคลรูปแบบเดิมที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เคยดำเนินการมาแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ.2525 3. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียน พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียน ตลอดจนปรัชญา แนวคิดเบื้องหลังการมีคณะกรรมการ โรงเรียน ขาดงบประมาณ ขาดการนิเทศแนะนำ กำกับติดตามจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง 4. ข้อเสนอแนะ นอกจากข้อเสนอแนะทางด้านเทคนิคต่างๆไป (คน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ) ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้คณะกรรมการสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับการมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพมากขึ้น สิ่งที่ต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างเร่งด่วน และก่อนสิ่งอื่นใด คือ กรรมการโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านความชัดเจนในหลักการของการมีส่วนร่วมของการบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทั้งนี้ เพราะว่าถ้าปราศจากความชัดเจน ความซาบซึ้ง และความเชื่อมั่นในเรื่องเหล่านี้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในคณะกรรมการ โรงเรียน จะไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่น เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และดึงเอาศักยภาพในตัวองกรรมการโรงเรียนฝ่ายอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝ่ายที่เป็นตัวแทนของชุมชนให้ออกมาในรูปแบบของการทุ่มเทเสียสละให้การดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนอย่างแท้จริงได้เท่าที่ควร

ลิขสิทธิ์ ผลจันทร์งาม (2540) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ผลจากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนได้ปฏิบัติงาน ในด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บท และแผนพัฒนาโรงเรียน การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน การประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในระดับมาก ส่วนการให้คำปรึกษา การเสนอแนะ แนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหาร การแสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงิน การให้การสนับสนุนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียน และการให้บริการวิทยากรแก่ชุมชน คณะกรรมการโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง

นิคม ผัดแสน(2540) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา ต่อการพัฒนาการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนอุดรศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขียงดาว จังหวัดเขียงใหม่ ผลจากการวิจัยได้พบว่า 1. สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาทุกกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ การให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน การแสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญา การประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนและให้มีการใช้บริการจากโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นวิทยากรของชุมชน และร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ส่วนอีกด้านหนึ่งคือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน พบว่า ครูมีส่วนร่วมในระดับมาก ส่วนผู้ปกครอง/ศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง 2. ปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาต่อการพัฒนาการศึกษาพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาทุกกลุ่มเห็นว่า มีปัญหาในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ การให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน การแสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับการมีส่วนร่วมอีก 2 ด้าน คือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทั้งในและนอกโรงเรียน และการประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนและให้มีการใช้บริการจากโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และร่วมพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น โดยครูเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ปกครอง/ศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

อนุพันธ์ โสมมีชัย (2540) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าในภาพรวม คณะกรรมการโรงเรียนปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความคาดหวังในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ชาญยุทธ แสงมณี (2537) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่าในภาพรวมคณะกรรมการศึกษาปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความคาดหวังให้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

จินทนา พิทยาธู(2540) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามโครงการรับรองคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนเอกชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะจัดทำก่อน-หลัง ติดตามประเมินผล การปฏิบัติตามแผน กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้างานครบทุกด้าน และนำผลการตรวจสอบไปใช้ในการ ปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน ร่วมวางแผนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โรงเรียน ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ เผยแพร่ ผลงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และร่วมกิจกรรมของชุมชน ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ความร่วมมือจากบุคลากรมีน้อย ผู้มีความรู้เรื่องการวางแผนมีน้อย การประสานงานล่าช้าและการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง

สายพิน เชื้อชูชาติ (2541) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีการสนับสนุนและช่วยเหลืองานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีการประสานงานกับองค์กร ชุมชน บริเวณใกล้เคียง โรงเรียน มีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน และมีส่วนร่วมพิจารณาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาโรงเรียน และให้ความเห็นชอบหลักสูตรท้องถิ่นที่โรงเรียนจัดทำ มีการพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจที่โรงเรียนต้องการความช่วยเหลือ มีการแต่งตั้งอนุกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ประจำฝ่ายต่างๆควบคุมโดยคณะกรรมการ การศึกษา มีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายในเรื่องการจัดประชุมผู้ปกครอง ปัญหาจากการปฏิบัติงาน พบว่า คณะกรรมการการศึกษาต้องประกอบอาชีพ มีงานประจำ ไม่มีเวลา ขาดความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตของบทบาทหน้าที่ และขาดความร่วมมือจากชุมชน

จุฬารัตน์ (2537) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการพบว่า การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการโรงเรียนมีอุปสรรคตั้งแต่วิธีการได้มาของคณะกรรมการโรงเรียนไม่เป็นไปตามระเบียบ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนไม่ถูกต้อง คณะกรรมการโรงเรียนไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง โรงเรียนไม่เอาใจใส่กับเรื่องคณะกรรมการโรงเรียนเท่าที่ควร ชุมชนไม่เห็นประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน

จากการวิจัยของ ซาติชาย พานิชชอบ (2544) ได้วิจัยเรื่องแนวโน้มนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในอนาคต โดยทำการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานด้านการ ศึกษา ได้ข้อค้นพบที่สำคัญดังนี้ 1. บทบาทของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการ กำกับกิจการของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านวิชาการ มีบทบาทในด้านการร่วมวางแผนงานด้าน วิชาการกับโรงเรียน กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยมีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก และการกำกับดูแลให้มีการทำ และปฏิบัติตามแผน 1.2 ด้านงบประมาณ มีบทบาทในด้านการวางแผนจัดสรร งบประมาณอย่าง เหมาะสม การกำหนดแนวทางการใช้ งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้งบประมาณตรง ตามเวลาที่กำหนดในแผน 1.3 ด้านบริหารงานบุคคล มีบทบาทในด้านการร่วมกำหนดนโยบายและ กำกับให้บุคลากรจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางานประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง อัตรา เงินเดือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และเสนอแนะสรรหาบุคลากร 1.4 ด้านบริหารทั่วไป มีบทบาทในด้าน ความปลอดภัยของสถานศึกษา ทั้งอาคาร ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง นักเรียนและบุคลากร การบริหารเป็นไปตาม ระบบ และการคานอำนาจเบ็ดเสร็จของผู้บริหารโรงเรียน 2. บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 2.1 ด้านวิชาการ มีบทบาทในด้านการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพด้านวิชาการ การแสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริม ประสิทธิภาพด้านการศึกษา และจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.2 ด้าน งบประมาณมีบทบาทในด้านการจัดตั้งกองทุนสำหรับนักเรียน และบุคลากร การจัดซื้อ จัดจ้าง ของสถานศึกษา และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลงาน 2.3 ด้านบริหารงานบุคคล มีบทบาท ในด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ครู จัดบริการด้านสวัสดิการต่างๆ ในสถานศึกษา และการสร้างขวัญ กำลังใจ 2.4 ด้านบริหารทั่วไป มีบทบาทในด้านการให้โรงเรียนมีการจัดทำระบบ ข้อมูลสารสนเทศของเด็กในเขตพื้นที่บริการ การให้โรงเรียนขนานรับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การให้บริหารงาน ชุมชนและการเงินอย่างเหมาะสม และการใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ

ฉวีวิทย์ ดิวังศ์ (2544) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร 1. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี ประกอบอาชีพรับราชการ มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท อาศัยอยู่ในชุมชน 31-45 ปี เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม เช่น กลุ่มสหกรณ์การเกษตร กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์และกรรมการวัด เป็นต้น 2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ 5. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อายุ รายได้และการเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม

กฤติยา ศิลป์ศรีกุล (2544) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนเพชรน้ำใจ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การได้มาของคณะกรรมการโรงเรียนเพชรน้ำใจ ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการระบุตัวบุคคลจากความคิดของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งยึดการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน และร่วมกิจกรรมกับโรงเรียน โดยเน้นการช่วยเหลือในด้านงบประมาณเป็นสำคัญ ผลจากการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบของตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนมีทั้งสิ้น 10 องค์กรประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ คือ 1. ความเหมาะสมของกระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียน มี 4 ตัวบ่งชี้ 2. คุณลักษณะของคณะกรรมการโรงเรียน มี 9 ตัวบ่งชี้ 3. คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 ตัวบ่งชี้ 4. บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียน มี 8 ตัวบ่งชี้ 5. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน มี 1 ตัวบ่งชี้ 6. การบริหาร ดำเนินงาน และการวางแผนดำเนินงาน มี 7 ตัวบ่งชี้ 7. การดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ 8. การดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการ โรงเรียนกับโรงเรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ 9. ผลการดำเนินงาน มี 4 ตัวบ่งชี้ 10. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการโรงเรียนกับโรงเรียน มี 4 ตัวบ่งชี้

เสาวลักษณ์ จงเจตจำนง(2544) ได้วิจัยเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของคณะกรรมการ โรงเรียน จังหวัดเพชรบุรี ผลจากการศึกษาระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนในภาพรวม พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการร่วมวางแผนจัดทำและการให้ความเห็นชอบแนวทางประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการร่วมประเมิน ตรวจสอบความก้าวหน้า และการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียน ด้านการพิจารณาการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาโรงเรียน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ofคณะกรรมการโรงเรียน ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.9 ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงาน ในขณะที่ร้อยละ 41.1 เคยมีประสบการณ์การทำงาน โดยส่วนมากร้อยละ 19.80 เคยเป็นคณะกรรมการสมาคมผู้ปกครองและครู ด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า มีคณะกรรมการโรงเรียนร้อยละ 50.5 ไม่เคยได้รับการอบรม ในขณะที่ร้อยละ 49.5 เคยได้รับการอบรม โดยส่วนมากเคยการได้รับการอบรม 1 ครั้ง ร้อยละ 24.8 คณะกรรมการโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 31.7, 34.7 และ 33.7 ตามลำดับ ด้านการรับรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการโรงเรียนเกินครึ่งมีการรับรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการรับรู้ในระดับสูง ได้แก่ ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา และวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา ในขณะที่ด้านการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติของโรงเรียนมีการรับรู้ในระดับปานกลาง ด้านทัศนคติต่องาน พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีทัศนคติต่องานอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ และในระดับมาก 10 ข้อ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านที่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการส่งเสริมความรู้ และข้อมูลข่าวสาร ในขณะที่ด้านการจัดสรรงบประมาณได้รับการสนับสนุนในระดับต่ำ เมื่อทำการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนกับตัวแปรอิสระเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการ โรงเรียนไม่แตกต่างกันตามตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงาน การได้รับการอบรม ขนาดโรงเรียน และทัศนคติต่องาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการ โรงเรียน ตามตัวแปร การรับรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาและการสนับสนุนจาก โรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนที่มีการรับรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสูง จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าคณะกรรมการ โรงเรียนที่มีการรับรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง และระดับต่ำ ตามลำดับ นอกจากนี้คณะกรรมการ โรงเรียนที่มีการรับรู้ในระดับปานกลาง จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าในระดับต่ำเช่นกัน ในส่วนของการสนับสนุนจากโรงเรียน คณะกรรมการ โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในระดับสูง จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าคณะกรรมการ โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในระดับปานกลางและระดับต่ำ นอกจากนี้ คณะกรรมการ โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนในระดับปานกลาง จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าเช่นกัน

สวัสดิ์ แก้วชนะ (2544) ได้ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรกคือ (1) การส่งเสริมการสอน (2)งานห้องสมุด (3)วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 2. ปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านปัญหาส่วนตัวและด้านปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ยกเว้นด้านปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและครู อยู่ในระดับน้อย 3. ความต้องการในการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความต้องการระดับปฏิบัติการ ความต้องการพัฒนาตนเอง และความต้องการระดับนโยบาย

ศุภมาส การะเกด(2544) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประจำโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ผลวิจัยพบว่า 1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมด้านการสนับสนุนการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบริหารและการจัดการด้านวิชาการ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เมื่อจำแนกตามประเภทของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้แทนครูมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสูงสุดในภาพรวมและรายด้าน ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้แทนผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยที่สุด ทั้งในโดยรวมและรายด้าน 3. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยจำแนกตามประเภทของคณะกรรมการ โดยรวมด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการสนับสนุนการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิชาการไม่แตกต่าง

4. ปัจจัย ที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคณะกรรมการ และด้าน โรงเรียน ปัจจัยที่สนับสนุนด้านคณะกรรมการ ได้แก่ การเป็นคนในชุมชน การมีเวลาว่าง การเป็นศิษย์เก่า ผลตอบแทน ส่วนในด้านโรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การปฏิบัติของผู้บริหารและคณะครู ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคด้านคณะกรรมการ ได้แก่ การไม่รับรู้บทบาทหน้าที่ การไม่มีเวลาว่าง ไม่ได้เป็นคนในพื้นที่ สถานภาพไม่เอื้อ ส่วนด้านโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนจัดประชุมบ่อย ผู้บริหารและคณะครูไม่ให้ความสำคัญกับชุมชน

ทรงสิทธิ์ ยืนชีวิต (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาที่มี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะของกรรมการโรงเรียนและความสัมพันธ์ที่มีต่อโรงเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 3) ด้านพฤติกรรมของครู 4) ด้านการปฏิบัติต่อกรรมการโรงเรียน และ 5) ด้านผลงานของโรงเรียน ส่วนระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนนั้น มีส่วนร่วมในระดับมากทุกด้าน เรียง 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1) รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน 3) ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน

พิเชษฐ แจ่มทองศรี (2544) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ผลวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง พบว่า กรรมการโรงเรียนไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่มีเวลาให้กับโรงเรียน ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องแผน ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านต่างๆ ขาดการติดตามผลการดำเนินงานของส่วนที่เกี่ยวข้อง

วันเพ็ญ อานาจ (2544) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการกำหนดเนื้อหางานพื้นฐานอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ผลวิจัยพบว่า 1. คณะกรรมการโรงเรียนแต่ละโรงเรียนกำหนดให้นักเรียนได้เรียนงานพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้ 1) โรงเรียนบ้านเขาเลี้ยว เรียนงานปลูกผักปลอดสารพิษ หรือผักกางมุ้ง 2) โรงเรียนบ้านวังช้าง เรียนงานประดิษฐ์ดอกไม้จากรังไหม 3) โรงเรียนบ้านถ้ำธง เรียนงานการสร้างอวนเงิน

2. ในระหว่างการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เนื้อหาที่คณะกรรมการ โรงเรียนแต่ละโรงเรียน กำหนดขึ้นนั้น พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนทุกโรงเรียนมีส่วนร่วม ทั้งในด้านการร่วมกัน ติดตาม ผลการจัดการเรียนการสอน การร่วมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนา งานต่อเนื่องในอนาคตอย่างน่าพอใจเป็นอย่างมาก และแสดงความคิดเห็นว่าผลกระทบ ที่สำคัญ ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนคือ การมีนิสัย รักการทำงาน การมีโอกาสช่วยครอบครัวในด้านแรงงาน และการได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพในอนาคต สำหรับประเด็นที่คณะกรรมการ โรงเรียน เห็นว่าตนเองมีปัญหาในกระบวนการ มีส่วนร่วมในการกำหนดงานพื้นฐานอาชีพที่สอดคล้อง กับท้องถิ่น ขั้นตอนการร่วมศึกษาโครงสร้างของเนื้อหาที่กำหนดให้นักเรียนได้เรียนและการ สังเกตการสอนของครู ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การให้คณะกรรมการ โรงเรียนได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการกำหนดเนื้อหาพื้นฐานที่สอดคล้องกับท้องถิ่นนั้น ได้ส่งผลให้คณะกรรมการ โรง เรียนมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่มีต่อโรงเรียนเปลี่ยนไปจากความรู้สึกเดิมๆที่เคย เห็นเพียงว่าคณะกรรมการ โรงเรียนคือผู้ที่ต้องบริหารทรัพย์สินให้โรงเรียนเป็นกลุ่มบุคคลแรก และยังสามารถประเมินได้ว่าการให้คณะกรรมการ โรงเรียนมีส่วนร่วม ดังกล่าว ได้สร้าง ความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวความคิด เจ้าของโครงการสอน ในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อความภาคภูมิใจและสัมพันธภาพที่ดียิ่งระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

กฤษวรรณ เวียรศิลป์ (2544) ศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า

1. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน โดยพบว่า งานด้านที่คาดหวังจะปฏิบัติมากที่สุด คือ งานด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็น แหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นและงานที่ปฏิบัติจริง มากที่สุด คือ งานด้านแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร
2. บทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ตาม อาชีพ รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และประเภทของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่แตกต่างกัน ตาม อายุและขนาดของโรงเรียน โดยพบว่า กลุ่มที่มีอาชีพ รับราชการมีบทบาทที่คาดหวังสูงสุด ส่วนกลุ่มที่มีอาชีพรับจ้างมีบทบาทที่คาดหวังน้อยที่สุด กลุ่ม ที่มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 – 50,000 บาท มีบทบาทที่คาดหวังสูงสุด ส่วน กลุ่มที่มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่า 10,000 บาท มีบทบาทที่คาดหวังน้อยที่สุด กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอก มีบทบาทที่คาดหวังสูงสุด ส่วนกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีบทบาทที่คาดหวังน้อยที่สุด ประเภทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่คาดหวังสูงสุด ส่วนผู้แทนองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นมีบทบาทที่คาดหวังน้อยที่สุด 3. บทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานแตกต่างกันตาม อายุ อาชีพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษาและประเภทของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน แต่ไม่แตกต่างกันตามรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน และขนาดของโรงเรียน โดยพบว่า กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 46-50 ปี มีบทบาทที่ปฏิบัติจริงสูงที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี มีบทบาทที่ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด กลุ่มที่มีอาชีพรับราชการมีบทบาทที่ปฏิบัติจริงสูงที่สุดส่วนกลุ่มที่มีอาชีพรับจ้างมีบทบาทที่ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด ประเภทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่ปฏิบัติจริงสูงที่สุด ส่วนผู้แทนศิษย์เก่ามีบทบาทที่ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด

ศรีอัมพร ทองสืบสาย (2545) ได้ศึกษาเรื่องการนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มากกว่าระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการรักษาผลประโยชน์ของนักเรียนและผู้ปกครอง รองลงมาคือ ความรู้สึกที่ตนเองมีประโยชน์ต่อสังคม ความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรม ความคุ้นเคยกับบุคลากรในโรงเรียน และความเข้าใจหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การที่กรรมการเป็นผู้บริจาคที่ดิน/ทรัพย์สิน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอำนาจเจริญ ในด้านการวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบสำคัญสามส่วนคือ การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และ การประเมินผลในการนำเสนอรูปแบบพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและ สอดคล้องกันทุกด้าน โดยทุกด้านมีค่าความสอดคล้องความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์

สำหรับการวิจัยจากต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องคณะกรรมการ โรงเรียน หรือ คณะกรรมการสถานศึกษา ได้พบผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

Kerrins, Judith A. (1984) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาตามการรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ตรวจการด้านการศึกษาในมลรัฐโคโลราโด (Inservice Training Needs of School Board Members as Perceived by of School Board Members and School Superintendents in the State of Colorado.) ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และความต้องการฝึกอบรมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแตกต่าง

กันตามรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน และวุฒิสูงสุดทางการศึกษา แต่ไม่มีความแตกต่างตามตัวแปรสถานภาพด้านเพศ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ในการเป็นกรรมการสถานศึกษา

Kask, Kristen M. (1990) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมและการพัฒนาของคณะกรรมการสถานศึกษาตามการรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ตรวจการด้านการศึกษาในมลรัฐโอไฮโอ (Training and Development Needs of School Board Members as Perceived by School Board Members and Superintendents in Ohio). ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมด้านความรู้และทักษะแตกต่างกันตามตัวแปรสถานภาพด้านเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์

Kleinstiver, Louise. (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาตามการรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ตรวจการด้านการศึกษาในมลรัฐอริโซนา (Inservice Training Needs of School Board Members as Persived by of School Board Members and School Superintendents in Arizona). ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะตามบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ตรวจการด้านการศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันว่าทักษะด้านบริหารงานบุคคล และทักษะด้านการธุรกิจบริการเป็นทักษะที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการสถานศึกษา ในด้านแนวทางการพัฒนานั้นพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องการพัฒนาโดยการศึกษาด้วยตนเองในด้านความรู้และทักษะตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังกล่าวมาแล้วข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ควรที่จะให้บุคลากรดังกล่าวได้รับรู้ความต้องการการพัฒนาเกิดจากช่องว่าง อันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ หรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่นั้นไม่เป็นไปตามที่องค์การมุ่งหวัง หรือ ต้องการ ดังนั้น จึงควรมีการประเมินทั้งสองด้าน โดยควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา และการประเมินความต้องการ การฝึกอบรม (Training Needs Assessment) ในระดับองค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าไปใช้ในการวางแผนดำเนินการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่า และสอดคล้องกับสภาพความต้องการจำเป็นที่แท้จริง เพื่อให้มีการยอมรับในความต้องการจำเป็นในส่วนขององค์การ และบุคคลผู้รับการอบรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ก่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุผลตามเป้าหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ในบทนี้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการวิจัย รูปแบบการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทำการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประเมิน เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 3 เขต จำนวน 155 สถานศึกษา เป็นสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 117 สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จำนวน 38 สถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 9-15 คน รวมเป็น 2,325 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Taro Yamane (1973: 1088) ค่าความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 345 คน ใช้วิธีสุ่มแบบ Cluster Sampling คือ สุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งคณะในแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาละ 15 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 23 สถานศึกษา และเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ต่อระดับ ประถมศึกษา เท่ากับ 20 : 3 จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขตละ 1 สถานศึกษา ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษานั้น เทียบสัดส่วนจากจำนวนสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในแต่ละเขต ได้กลุ่มตัวอย่าง

ที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 8 สถานศึกษา เขต 2 จำนวน 5 สถานศึกษา และ เขต 3 จำนวน 7 สถานศึกษา รวมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เขต 1 จำนวน 9 สถานศึกษา เขต 2 จำนวน 6 สถานศึกษา และเขต 3 จำนวน 8 สถานศึกษา การสุ่มตัวอย่างสถานศึกษา(รายชื่อในภาคผนวก 2) ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) มีจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น กลุ่มตัวอย่างตามตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวนคณะกรรมการสถานศึกษา					
	มัธยมศึกษา		ประถมศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คณะกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่ 1	120	88.89	15	11.11	135	39.13
คณะกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่ 2	75	83.33	15	16.67	90	26.09
คณะกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่ 3	105	87.50	15	12.50	120	34.78
รวม	300	86.96	45	13.04	345	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ สูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่ง และสถานภาพในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และภูมิหลังประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 9 ด้าน จำนวน 66 ข้อ แต่ละข้อมีข้อมูลที่ตอบเป็น 2 สภาพ คือ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้ผู้ตอบพิจารณา ดังนี้

ระดับความรู้/ ทักษะที่มีในปัจจุบัน

- | | | |
|---|-------------|--|
| 5 | หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะในระดับมาก |
| 3 | หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะในระดับน้อย |
| 1 | หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะน้อยที่สุด หรือไม่มีเลย |

ระดับความรู้/ ทักษะที่ต้องการจะมี

- | | | |
|---|-------------|--|
| 5 | หมายความว่า | ต้องการมีความรู้และทักษะมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | ต้องการมีความรู้และทักษะมาก |
| 3 | หมายความว่า | ต้องการมีความรู้และทักษะปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | ต้องการมีความรู้และทักษะน้อย |
| 1 | หมายความว่า | ต้องการมีความรู้ หรือทักษะน้อยที่สุด หรือไม่ต้องการเลย |

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการมีส่วนร่วมทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาของประเทศต่างๆที่ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในเรื่องความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตาม บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา 9 ด้าน ตามตารางที่ 2

ขั้นที่ 2 กำหนดโครงสร้างเนื้อหาและข้อคำถามตามกรอบแนวคิดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทุกข้อมีคำตอบ 2 สภาพ คือ สภาพความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันและสภาพความรู้และทักษะที่คาดหวังโดยมีน้ำหนักของจำนวนข้อคำถามแต่ละด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการประเมิน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

เนื้อหา	จำนวน	ข้อที่
1. การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา	13	1-13
2. การบริหารจัดการด้านวิชาการ	10	14-23
3. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4	24-27
4. สิทธิและ โอกาสทางการศึกษา	13	28-40
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	9	41-49
6. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน	5	50-54
7. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา	7	55-58
8. การจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	3	59-61
9. การปฏิบัติการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	6	62-66
รวม	66	66

ขั้นที่ 3 จัดทำต้นร่างของแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ แล้วนำไปปรับปรุง

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (รายนามในภาคผนวก) เพื่อขอความกรุณาให้พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของ ปริมาณข้อคำถามความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ กับจุดประสงค์ (Item Objective Conguence: IOC) ตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้สำนวน ภาษาและรูปแบบการพิมพ์ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
2. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการวิจัยทางการบริหารการศึกษา
3. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษาโดยคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ แก้ไขข้อความในข้อคำถาม เพื่อให้มีความกระชับและมีความชัดเจนในประเด็นปัญหาที่สอบถาม ตลอดจนความเข้าใจในสื่อความหมายของภาษาที่ใช้โดยทำการสรุปข้อคำถามที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และครอบคลุม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เห็นชอบแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ใช้เก็บข้อมูลจริง ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1, 2, 3, ออกหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยพร้อมแบบสอบถามไปเรียนผู้บริหารสถานศึกษา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละโรงเรียนที่เป็นตัวแทนประชากร เพื่อขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และร่วมวางแผนดำเนินการในการเก็บข้อมูล ทั้งโดยวิธีการนัดหมายและนำแบบสอบถามไปพบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนประชากรด้วยตนเองในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนและวิธีการขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการ หรือขอความร่วมมือจากผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษาในการชี้แจงกรรมการสถานศึกษาที่เป็นตัวแทนประชากร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3. การดำเนินการเก็บข้อมูลนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากทุกสถานศึกษา
4. สรุปผลการเก็บข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.62 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน

เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร	แบบสอบถามที่ส่ง จำนวน (ฉบับ)	แบบสอบถามที่ได้รับ จำนวน(ฉบับ)	คิดเป็นร้อยละ
เขต 1	135	126	93.33
เขต 2	90	85	94.44
เขต 3	120	112	93.33
รวม	345	323	93.62

การวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติภาคบรรยาย (Descriptive Statistic Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) และการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความรู้ ทักษะ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน สภาพความรู้และทักษะที่คาดหวังในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้ง 2 สภาพ แล้วทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบค่า t (Paired Sample t-test) เป็นรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะ ดังนี้

ระดับความรู้/ ทักษะที่มีในปัจจุบัน

- | | |
|--|---|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.76-4.50 หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.26-3.75 หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.25 หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า | มีความรู้ หรือทักษะน้อยที่สุด หรือ ไม่มีเลย |

ระดับความรู้ / ทักษะที่ต้องการจะมี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00	หมายความว่า	ต้องการมีความรู้และทักษะมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.76-4.50	หมายความว่า	ต้องการมีความรู้และทักษะมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01-3.75	หมายความว่า	ต้องการมีความรู้และทักษะปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.00	หมายความว่า	ต้องการมีความรู้และทักษะน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50	หมายความว่า	ต้องการมีความรู้ หรือทักษะน้อยที่สุด หรือ ไม่ต้องการเลย

3. การวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของ คณะกรรมการสถานศึกษาใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียง ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2542) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการ หาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน (D) ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำ มาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพที่เป็นจริง แล้วจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า $PNI_{Modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ	$PNI_{Modified}$	หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I		หมายถึง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของสภาพที่คาดหวัง คือ ระดับความรู้และทักษะ ที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการพัฒนา
D		หมายถึง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของสภาพที่เป็นจริง คือ ระดับความรู้และทักษะ ที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีในปัจจุบัน

4. วิธีการจัดลำดับนอกจากใช้ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ในการจัดลำดับจากมากไปหาน้อยแล้ว การจัดลำดับในภาพรวมใช้วิธีคิดคะแนนที่สูงสุด รองลงมา แล้วจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด และรองลงมา โดยคิดจากความต้องการจำเป็นมากที่สุดและรองลงมา ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานทุกสถานภาพ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทำการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการนำเสนอตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับชั้น ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้านและจำแนกตามสถานภาพ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและสถานภาพในคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับของสถานศึกษาที่เป็นกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาสังกัด ภูมิภาคหลังประสบการณ์ของคณะกรรมการในด้านที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาก่อน หรือ ในขณะที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ข้อมูลดังปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คณะกรรมการสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	194	60.06
หญิง	129	39.94
2. อายุ		
30 ปี หรือต่ำกว่า	-	-
31-40 ปี	41	12.69
41-50 ปี	145	44.89
51-60 ปี	102	31.58
61 ปีขึ้นไป	35	10.84

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คณะกรรมการสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
3. วุฒិการศึกษาศูงสูด		
มัธยมศึกษาศูปีที่ 6 หรือต่ำก่า	30	9.29
อนุปริญญา	19	5.88
ปริญญาตรี	179	55.42
ปริญญาโท	82	25.39
ปริญญาเอก	13	4.02
4. สถานภาพในคณะกรรมการสถานศึกษา		
ผู้ทรงคุณวุฒิ	145	44.89
ผู้บริหารสถานศึกษา	23	7.12
ผู้แทนครู	23	7.12
ผู้แทนผู้ปกครอง	23	7.12
ผู้แทนศิษย์เก่า	23	7.12
ผู้แทนองค์กรชุมชน	20	6.19
ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	23	7.12
ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และ/หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่	43	13.31
5. ตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษา		
ประธานกรรมการ	23	7.12
รองประธาน	8	2.48
เลขานุการ	23	7.12
กรรมการ	269	83.23
6. ระดับของสถานศึกษาที่เป็นกรรมการ		
ประถมศึกษา	39	1.207
มัธยมศึกษา	284	87.93
7. เขตพื้นที่การศึกษาศู		
เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	126	39.00
เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	85	26.32
เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3	112	34.67
8. ภูมิหลังประสบกการณ์		
มีประสบกการณ์	139	43.03
ไม่เคยมีประสบกการณ์	184	56.97

จากตารางที่ 4 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 323 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.06 และผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.89 ด้านวุฒิการศึกษาผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.42 ในด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ 44.89 และผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นกรรมการ คิดเป็นร้อยละ 83.23 โดยส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 87.93 และส่วนใหญ่ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 39.00 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในด้าน การบริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.97

ตอนที่ 2 การประเมินความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินสภาพความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในเรื่องความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตาม บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา 9 ด้าน คือ การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา การบริหารจัดการด้านวิชาการ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สิทธิและโอกาสทางการศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา การจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และการปฏิบัติกรอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้ง 2 สภาพ แล้วทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบค่า t (t-test) เป็นรายชื่อ นำเสนอตามตารางที่ 5- 13

ตารางที่ 5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน n = 323		สภาพที่คาดหวัง n = 323		ค่า t-test
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.	
1. นโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการบริหารจัดการศึกษา และ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ	2.97	0.88	3.82	0.92	16.02*
2. ความมุ่งหมาย การจัดระบบ โครงสร้าง หลักการของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542	3.02	0.95	3.85	0.93	14.99*

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
3. สภาพปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีของชุมชน/ท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา	3.20	0.88	3.90	0.92	12.99*
4. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	3.15	0.95	3.95	0.99	12.48*
5. หลักการสำคัญในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	3.10	0.87	3.92	1.02	14.44*
6. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา	2.85	0.88	3.77	0.98	14.40*
7. การนำแผนพัฒนาสถานศึกษาไปจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	3.00	1.00	3.77	1.03	11.87*
8. การใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบันนำมาจัดลำดับของจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	3.06	0.95	3.89	0.94	12.68*
9. การพิจารณาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/ งาน/ โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	2.98	0.89	3.82	0.98	13.44*
10. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	2.93	0.94	3.81	1.01	14.67*
11. การใช้ข้อมูลมาดำเนินการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน ประกอบด้วยภาพรวมของโรงเรียน จุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	3.16	0.92	3.85	0.95	11.41*
12. การจัดทำแผนกำกับติดตามงาน พิจารณา และเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการกำกับติดตามงาน และกำกับ ติดตามงานร่วมกับสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้	3.07	0.94	3.73	0.95	11.21*
13. การจำแนกข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.01	0.98	3.76	1.02	11.42*
รวม	3.04	0.93	3.83	0.98	

*p < 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน และระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก(3.83) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(3.04) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุดคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา

ตารางที่ 6 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
14. เนื้อหาสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544	2.93	0.97	3.90	1.04	15.07*
15. กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำ เนื้อหาจากท้องถิ่นมาใช้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544	2.77	0.93	3.83	1.04	15.93*
16. การพิจารณาความถูกต้อง และ ความสมบูรณ์ของ สาระการเรียนรู้ที่ได้บูรณาการเนื้อหาตามความ ต้องการของ ท้องถิ่น	2.74	0.92	3.85	1.05	16.50*
17. การพิจารณาความเป็นไปได้ในการใช้หลักสูตร สถานศึกษาและตัดสินใจให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของ สถานศึกษา	2.90	0.96	3.85	1.03	13.61*
18. แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544	2.86	1.03	3.89	1.07	14.84*

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
19. การกำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผล การเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของสถานศึกษา	2.72	1.00	3.82	1.06	16.69*
20. การพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	2.71	0.94	3.85	0.95	18.38*
21. การเสนอแนวทางในการกำหนดมาตรฐานวิชาการ ของสถานศึกษาและการจัดให้ปฏิบัติตามแนวทาง การประกันคุณภาพการศึกษา	2.86	1.02	3.83	1.02	14.84*
22. การจัดหาและผลิตสื่อพัฒนาการเรียนการสอน	2.94	0.99	3.85	1.03	13.59*
23. การเสนอแนวทางให้มีการประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษา	2.95	0.96	3.95	1.05	16.30*
รวม	2.84	0.98	3.86	1.03	

*p < 0.05

จากตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันและระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (3.86) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(2.84) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุด คือ การพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา (2.71) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุดคือ การเสนอแนวทางให้มีการประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา (3.95)

ตารางที่ 7 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
24. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆเพื่อการศึกษา	3.17	1.02	3.96	1.13	10.69*
25. การศึกษาข้อมูล และแหล่งวิทยากร จัดหาวิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ และการให้การสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา	3.17	1.05	3.98	1.08	10.71*
26. การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการหารายได้ และ ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา	3.23	0.93	3.94	1.12	10.15*
27. การจัดกิจกรรม เพื่อสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ	3.32	1.01	4.12	1.03	11.32*
รวม	3.22	1.00	4.00	1.09	

*p < 0.05

จากตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันและระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (4.00) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(3.22) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุดมี 2 รายการเท่ากัน คือ การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆเพื่อการศึกษา และการศึกษาข้อมูล และแหล่งวิทยากร จัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ และการให้การสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา(3.17) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ (4.12)

ตารางที่ 8 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
28. ระบบการศึกษา ได้แก่ การเรียนในระบบ การเรียน นอกระบบ หรือ การเรียนตามอัธยาศัย	3.16	0.90	3.98	1.04	12.62*
29. ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในการ รับบริการทางการศึกษา	3.08	0.91	4.01	0.97	16.19*
30. แนวปฏิบัติในการรับนักเรียนและการจัดพื้นที่ บริการทางการศึกษา	3.15	0.94	3.90	1.07	12.81*
31. ข้อมูลสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา และ สถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง การคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน ที่เป็นปัจจุบัน	3.28	0.96	3.92	1.11	10.57*
32. ข้อมูลสารสนเทศของเด็กในวัยเรียนในเขตพื้นที่ บริการทางการศึกษา	3.04	0.95	3.84	1.10	12.45*
33. การประกันสิทธิและโอกาสการเข้ารับบริการ ทางการศึกษาของนักเรียน	2.97	0.91	3.86	1.14	13.08*
34. การประสานงาน สนับสนุน และจัดหาที่เรียนให้แก่ เด็กในวัยเรียนทุกคนในพื้นที่บริการทางการศึกษา ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่ หรือจัดหา ที่เรียนให้แก่เด็กได้เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่น ที่อยู่ใกล้เคียง หรือ เสนอแนะให้เรียนนอกระบบ หรือ เรียนตามอัธยาศัย	3.06	0.84	3.76	1.03	11.01*
35. ข้อมูลแหล่งและวิธีดำเนินการเพื่อจัดหาทุน การศึกษา อุปกรณ์การศึกษา และสิ่งจำเป็นในการ ศึกษาให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่	3.15	0.99	3.87	1.09	10.91*
36. การพิทักษ์สิทธิเด็ก การใช้แรงงานเด็ก การทารุณ กักขัง กดขี่ ข่มเหง ล่วงละเมิดทางเพศ การทำงาน ขององค์กรพิทักษ์สิทธิเด็กและการส่งไปขอรับ บริการที่เหมาะสม	3.06	0.94	3.95	1.07	14.19*
37. การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทาง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม มีร่างกาย พิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถ พึ่งตนเองได้ หรือ ไม่มีผู้ดูแล	2.87	0.94	3.84	1.08	14.55*

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
38. การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการ ให้ความช่วยเหลือให้บริการเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และจัดการเรียนร่วมกับเด็กปกติ	2.95	0.95	3.80	1.10	12.51*
39. การเสนอแนวทางให้สถานศึกษาในการจัดการ ศึกษาสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับ การพัฒนาเป็นรายบุคคล	2.95	0.94	3.89	1.06	14.44*
40. การประสานงานและติดตามผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาในการดำเนินการ เพื่อพิทักษ์สิทธิ เด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มี ความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ	2.96	0.94	3.74	1.08	11.84*
รวม	3.05	0.94	3.87	1.08	

*p < 0.05

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันและระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก(3.87) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(3.05) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุด คือ การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล (2.87) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุด คือ ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในการรับบริการทางการศึกษา (4.01)

ตารางที่ 9 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล
และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
41. การจัดทำและการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	3.08	0.99	3.88	1.02	12.85*
42. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงาน ผลงานจากแผนการใช้งบประมาณ	3.00	1.03	3.88	1.09	12.24*
43. การเสนอแนวทางในการกำหนดแผนอัตรากำลัง และการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา	2.89	1.08	3.88	1.06	14.76*
44. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	2.97	1.01	3.89	1.05	13.80*
45. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.20	1.04	3.95	1.10	11.20*
46. การส่งเสริมด้านสวัสดิการ การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.24	1.02	3.98	1.03	11.05*
47. การจัดระบบบริหารจัดการ ในด้านการใช้ ดูแล และบำรุงรักษาอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ เพื่อการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน	3.04	1.05	3.97	1.09	12.82*
48. การบริหารจัดการด้านภูมิทัศน์ การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	3.19	1.03	3.96	1.03	11.70*
49. การส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ โรงเรียน	3.21	1.02	4.00	1.01	11.85*
รวม	3.09	1.04	3.93	1.05	

*p < 0.05

จากตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน และระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (3.93) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(3.09) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

การดำเนินงานประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา และเมื่อพิจารณา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุด คือ การเสนอแนวทางในการกำหนดแผนอัตรากำลังและการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2.89) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุด คือ การส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน (4.00)

ตารางที่ 10 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กร ต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
50. ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน มูลนิธิ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษา	3.15	0.91	3.78	0.99	9.83*
51. ความต้องการของชุมชนในการให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากร สนับสนุนด้านการให้ความรู้ และการจัดกิจกรรมของชุมชนองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น	3.09	0.90	3.83	1.07	10.13*
52. การสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนและมีการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาให้กับท้องถิ่นร่วมกับชุมชน มูลนิธิ สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน	3.18	0.94	3.89	1.06	9.99*
53. การสนับสนุนให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้บริการวิทยากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนา ชุมชนและท้องถิ่น	3.18	0.97	3.90	1.05	10.69*
54. การสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร	3.10	0.99	3.89	1.06	11.65*
รวม	3.14	0.94	3.86	1.05	

*p < 0.05

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน และระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนของสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก(3.86) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(3.14) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนของสถานศึกษา และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุด คือ ความต้องการของชุมชนในการให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรสนับสนุนด้านการให้ความรู้และการจัดกิจกรรมของชุมชนองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น (3.09) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุด คือ การสนับสนุนให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้บริการวิทยากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนา ชุมชนและท้องถิ่น (3.90)

ตารางที่ 11 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
55. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา	3.05	0.95	3.91	1.05	12.88*
56. การตรวจสอบและสรุปข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อการจัดทำรายงานประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานประจำปี	2.99	0.94	3.81	1.06	12.34*
57. การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาให้กับสาธารณชน	2.96	0.96	3.90	1.12	14.15*
58. การคัดเลือกโครงการต่างๆของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานปีต่อไป	3.09	0.95	3.88	1.12	11.24*
รวม	3.02	0.95	3.88	1.09	

*p < 0.05

จากตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันและระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก(3.88) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(3.02) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุด คือ การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ให้กับสาธารณชน (2.96) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุด คือ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา (3.91)

ตารางที่ 12 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
59. ภารกิจขององค์กรและการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน	3.17	0.89	3.81	0.94	10.83*
60. การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน	3.10	0.93	3.77	0.95	10.53*
61. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.15	0.96	3.85	0.99	9.74*
รวม	3.14	0.93	3.81	0.96	

p < 0.05

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันและระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก(3.81) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(3.14) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการจัดองค์กร

คณะกรรมการสถานศึกษา และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุด คือ การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน (3.10) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุด คือ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.85)

ตารางที่ 13 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		ค่า t-test
	n = 323		n = 323		
	$\bar{X}1$	S.D.1	$\bar{X}2$	S.D.2	
62. การวิเคราะห์สังเคราะห์งานตามนโยบายของต้นสังกัด เพื่อกำหนดแนวทาง การดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	2.96	0.95	3.83	1.01	13.02*
63. การปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.02	0.95	3.86	1.02	13.44*
64. การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	2.89	0.91	3.73	0.99	13.00*
65. การจัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเสนอให้ต้นสังกัดทราบ อย่างเป็นระบบ	2.93	0.92	3.86	1.05	15.42*
66. การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินภายใน และรับการประเมินคุณภาพภายนอก	3.19	1.06	3.98	1.03	11.26*
รวม	3.00	0.97	3.85	1.02	

*p < 0.05

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันและระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก(3.85) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง(3.00) จากการทดสอบค่า t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะทั้งสองสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับ

ความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันที่น้อยที่สุด คือ การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (2.89) และค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุด คือ การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินภายใน และรับการประเมินคุณภาพภายนอก (3.98)

ตอนที่ 3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน และจำแนกตามสถานภาพ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2542) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการหารค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับโดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพที่เป็นจริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตรในการคำนวณ

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

3.1 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกรายด้านตามตารางที่ 14-23

ตารางที่ 14 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานรายด้าน

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา	3.83	3.04	0.26	4
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	3.86	2.84	0.36	1
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.00	3.22	0.24	5
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	3.87	3.05	0.27	3
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	3.93	3.09	0.27	3

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน	3.86	3.14	0.23	6
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา	3.88	3.02	0.28	2
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	3.81	3.14	0.21	7
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	3.85	3.00	0.28	2

จากตารางที่ 14 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะทุกด้าน โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.21 ถึง 0.36 ด้านที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.36) รองลงมา มีค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากัน 2 ด้าน(0.28) คือ ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา และลำดับที่ 3 มีค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากัน 2 ด้าน(0.27) เช่นเดียวกัน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารทั่วไป และด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ส่วนด้านที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดมีค่า $PNI_{Modified}$ 0.21 คือ ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา

ตารางที่ 15 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
1. นโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาและ การพัฒนา คุณภาพการศึกษาของชาติ	3.82	2.97	0.29	3
2. ความมุ่งหมาย การจัดระบบโครงสร้าง หลักการของ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542	3.85	3.02	0.27	5
3. สภาพปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และ เทคโนโลยีของชุมชน/ท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา	3.90	3.20	0.21	9
4. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของ สถานศึกษา	3.95	3.15	0.25	7
5. หลักการสำคัญในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	3.92	3.10	0.26	6

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
6. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา	3.77	2.85	0.32	1
7. การนำแผนพัฒนาสถานศึกษาไปจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	3.77	3.00	0.26	6
8. การใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบันนำมาจัดลำดับของจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	3.89	3.06	0.27	5
9. การพิจารณาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	3.82	2.98	0.28	4
10. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	3.81	2.93	0.30	2
11. การใช้ข้อมูลมาดำเนินการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน ประกอบด้วย ภาพรวมของโรงเรียน จุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	3.85	3.16	0.22	8
12. การจัดทำ แผนกำกับติดตามงาน พิจารณา และเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการกำกับติดตามงาน และกำกับติดตามงานร่วมกับสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้	3.73	3.07	0.21	9
13. การจำแนกข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.76	3.01	0.25	7

จากตารางที่ 15 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษาทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.21 ถึง 0.32 ความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา(0.30) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา (0.30) ส่วนความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ น้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีของชุมชน/ท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา (0.21)

ตารางที่ 16 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
14. เนื้อหาสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544	3.90	2.93	0.33	6
15. กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำเนื้อหา จากท้องถิ่นมาใช้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544	3.83	2.77	0.38	3
16. การพิจารณาความถูกต้องและความสมบูรณ์ของสาระ การเรียนรู้ที่ได้บูรณาการเนื้อหาตามความต้องการของ ท้องถิ่น	3.85	2.74	0.40	2
17. การพิจารณาความเป็นไปได้ในการใช้หลักสูตรสถาน ศึกษาและตัดสินใจให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการ เรียนรู้ของสถานศึกษา	3.85	2.90	0.33	6
18. แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544	3.89	2.86	0.36	4
19. การกำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินการเรียนตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของ สถานศึกษา	3.82	2.72	0.40	2
20. การพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	3.85	2.71	0.42	1
21. การเสนอแนวทางในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของ สถานศึกษาและการจัดให้เป็นไปตามแนวทางการ ประกันคุณภาพการศึกษา	3.83	2.86	0.34	5
22. การจัดหาและผลิตสื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.85	2.94	0.31	7
23. การเสนอแนวทางให้มีการประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของ สถานศึกษา	3.95	2.95	0.34	5

จากตารางที่ 16 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ
พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และ
ทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.31 ถึง 0.42

ความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา (0.42) รองลงมาคือความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 รายการ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาความถูกต้องและความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ที่ได้บูรณาการเนื้อหาตามความต้องการของท้องถิ่นและการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของสถานศึกษา (0.40) ส่วนความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ น้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดหาและผลิตสื่อพัฒนาการเรียนการสอน (0.31)

ตารางที่ 17 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
24. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆเพื่อการศึกษา	3.96	3.17	0.25	2
25. การศึกษาข้อมูล และแหล่งวิทยากร จัดหาวิทยากรและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆและการให้การ สนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของ สถานศึกษา	3.98	3.17	0.26	1
26. การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการหารายได้และ ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา	3.94	3.23	0.22	4
27. การจัดกิจกรรม เพื่อสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น และของชาติ	4.12	3.32	0.24	3

จากตารางที่ 17 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.22 ถึง 0.26 ความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูล และแหล่งวิทยากร จัดหาวิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ และการให้การสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา (0.26) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆเพื่อการศึกษา(0.25) ส่วนความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ น้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการหารายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา (0.22)

ตารางที่ 18 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
28. ระบบการศึกษา ได้แก่ การเรียนในระบบ การเรียนนอกระบบ หรือ การเรียนตามอัธยาศัย	3.98	3.16	0.26	6
29. ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในการรับบริการทางการศึกษา	4.01	3.08	0.30	3
30. แนวปฏิบัติในการรับนักเรียนและการจัดพื้นที่บริการทางการศึกษา	3.90	3.15	0.24	7
31. ข้อมูลสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง การคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน ที่เป็นปัจจุบัน	3.92	3.28	0.19	9
32. ข้อมูลสารสนเทศของเด็กในวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา	3.84	3.04	0.27	5
33. การประกันสิทธิและโอกาสการเข้ารับบริการทางการศึกษาของนักเรียน	3.86	2.97	0.30	3
34. การประสานงาน สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กในวัยเรียนทุกคนในพื้นที่บริการทางการศึกษาได้เข้าเรียนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่ หรือจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กได้เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงหรือเสนอแนะให้เรียนนอกระบบ หรือเรียนตามอัธยาศัย	3.76	3.06	0.23	8
35. ข้อมูลแหล่งและวิธีดำเนินการเพื่อจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นในการศึกษาให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่	3.87	3.15	0.23	8
36. การพิทักษ์สิทธิเด็ก การใช้แรงงานเด็ก การทารุณ กักขัง กดขี่ ข่มเหง ล่วงละเมิดทางเพศ การทำงานขององค์กรพิทักษ์สิทธิเด็กและการส่งไปขอรับบริการที่เหมาะสม	3.95	3.06	0.29	4
37. การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล	3.84	2.87	0.34	1
38. การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการให้ความช่วยเหลือให้บริการ เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และจัดการเรียนร่วมกับเด็กปกติ	3.80	2.95	0.29	4

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
39. การเสนอแนวทางให้สถานศึกษาในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคล	3.89	2.95	0.32	2
40. การประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในการดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็ก คูแกล เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.74	2.96	0.27	5

จากตารางที่ 18 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษาทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.19 ถึง 0.34 ความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือ ไม่มีผู้ดูแล(0.34) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนวทางให้สถานศึกษาในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคล(0.32) ส่วนความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ น้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับข้อมูลสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง การคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนที่เป็นปัจจุบัน(0.19)

ตารางที่ 19 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
41. การเสนอแนวทางในการกำหนดแผนอัตรากำลังและการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.88	2.89	0.34	1
42. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.89	2.97	0.31	2
43. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลงานจากแผนการใช้งบประมาณ	3.88	3.00	0.29	4
44. การจัดทำและการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	3.88	3.08	0.26	5
45. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.95	3.20	0.24	7
46. การส่งเสริมด้านสวัสดิการการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.98	3.24	0.23	8

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
47. การจัดระบบบริหารจัดการในด้านการใช้ ดูแล และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	3.97	3.04	0.30	3
48. การบริหารจัดการด้านภูมิทัศน์ การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	3.96	3.19	0.24	7
49. การส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ โรงเรียน	4.00	3.21	0.25	6

จากตารางที่ 19 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.23 ถึง 0.34 ความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนวทางในการกำหนดแผนอัตรากำลังและการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (0.34) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารจัดการในด้านการใช้ ดูแล และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน(0.30) ส่วนความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ น้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านสวัสดิการ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน(0.23)

ตารางที่ 20 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
50. ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน มูลนิธิ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษา	3.78	3.15	0.20	5
51. ความต้องการของชุมชนในการให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากร สนับสนุนด้านการให้ความรู้ และการจัดกิจกรรมของชุมชนองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อพัฒนาการศึกษา และพัฒนาท้องถิ่น	3.83	3.09	0.24	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
52. การสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนและ มีการ ดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาให้กับท้องถิ่น ร่วมกับชุมชน มูลนิธิ สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน	3.89	3.18	0.22	4
53. การสนับสนุนให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวก ในการใช้บริการวิทยากร อาคารสถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนา ชุมชนและท้องถิ่น	3.90	3.18	0.23	3
54. การสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชู เกียรติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามความเหมาะสมและ โอกาสอันควร	3.89	3.10	0.25	1

จากตารางที่ 20 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน องค์กร ต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.20 ถึง 0.25 ความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ การสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและ โอกาสอันควร(0.25) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความต้องการของชุมชน ในการให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรสนับสนุนด้านการให้ความรู้และการจัดกิจกรรมของชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น (0.24) และ ความต้องการ จำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ น้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของชุมชน สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน มูลนิธิ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่มี ความสัมพันธ์กับสถานศึกษา (0.20)

ตารางที่ 21 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
55. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของ สถานศึกษา	3.91	3.05	0.28	2
56. การตรวจสอบและสรุปข้อมูลการดำเนินงานของ สถานศึกษาเพื่อการจัดทำรายงานประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการดำเนินงานประจำปี	3.81	2.99	0.27	3

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
57. การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาให้กับสาธารณชน	3.90	2.96	0.32	1
58. การคัดเลือกโครงการต่างๆของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานปีต่อไป	3.88	3.09	0.25	4

จากตารางที่ 21 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.25 ถึง 0.32 ความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาให้กับสาธารณชน(0.34) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา(0.28) ส่วนความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ น้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการคัดเลือกโครงการต่างๆของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานปีต่อไป (0.25)

ตารางที่ 22 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
59. ภารกิจขององค์กรและการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน	3.81	3.17	0.20	2
60. การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน	3.77	3.10	0.22	1
61. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.85	3.15	0.22	1

จากตารางที่ 22 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษาทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.20 ถึง 0.22 ความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากัน 2 รายการ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับภารกิจขององค์กรและการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน (0.20)

ตารางที่ 23 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	I	D	I-D/D	ลำดับที่
62. การวิเคราะห์สังเคราะห์งานตามนโยบายของต้นสังกัด เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.83	2.96	0.29	2
63. การปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาเพื่อนำมา กำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.86	3.02	0.28	3
64. การติดตามตรวจสอบการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	3.73	2.89	0.29	2
65. การจัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เสนอให้ต้นสังกัดทราบอย่างเป็นระบบ	3.86	2.93	0.32	1
66. การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินภายใน และรับการประเมินคุณภาพภายนอก	3.98	3.19	0.25	4

จากตารางที่ 23 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ระหว่าง 0.25 ถึง 0.32 ความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ การจัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเสนอให้ต้นสังกัดทราบอย่างเป็นระบบ(0.32) รองลง

มา มีค่า PNI_{Modified} เท่ากัน 2 รายการ (0.29) คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์สังเคราะห์งานตามนโยบายของต้นสังกัดเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI_{Modified} น้อยที่สุดคือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินภายในและรับการประเมินคุณภาพภายนอก (0.25)

3.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นจำแนกตามตัวแปรสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ตามตารางที่ 24-32

ตารางที่ 24 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}	
	ชาย	หญิง
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา	0.25(4) (3.70 : 2.97)	0.28(3) (4.03 : 3.14)
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	0.41(1) (3.81 : 2.70)	0.29(2) (3.94 : 3.05)
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	0.21(5) (3.91 : 3.23)	0.29(2) (4.14 : 3.22)
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	0.28(2) (3.79 : 2.96)	0.25(6) (4.00 : 3.19)
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	0.28(2) (3.87 : 3.02)	0.26(5) (4.02 : 3.20)
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน	0.20(6) (3.73 : 3.11)	0.27(4) (4.05 : 3.18)
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา	0.28(2) (3.79 : 2.96)	0.29(2) (4.01 : 3.11)
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	0.18(7) (3.68 : 3.11)	0.25(6) (4.00 : 3.19)
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	0.27(3) (3.75 : 2.96)	0.31(1) (4.00 : 3.06)

หมายเหตุ ตารางแสดงการจัดลำดับในวงเล็บหลังค่า PNI_{Modified} และแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง กับค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันในวงเล็บด้านล่างตามลำดับ

จากตารางที่ 24 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นเพศชายมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.41) ความต้องการจำเป็นรองลงมา เท่ากัน 3 ด้าน (0.28) คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา และด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นเพศหญิงมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย(0.31) และมีความต้องการจำเป็นรองลงมาเท่ากัน 3 ด้าน (0.29) คือ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา

ตารางที่ 25 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI ^{Modified}			
	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา	0.32(5) (3.84 : 2.91)	0.24(4) (3.76 : 3.03)	0.34(3) (3.98 : 2.98)	0.09(6) (3.69 : 3.38)
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	0.47(1) (4.03 : 2.74)	0.31(1) (3.82 : 2.91)	0.37(2) (3.97 : 2.90)	0.41(1) (3.52 : 2.49)
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	0.20(8) (4.09 : 3.40)	0.19(6) (3.87 : 3.24)	0.28(6) (4.14 : 3.23)	0.37(2) (4.02 : 2.94)
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	0.29(6) (3.96 : 3.08)	0.23(5) (3.80 : 3.10)	0.31(5) (4.01 : 3.07)	0.33(3) (3.70 : 2.77)
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	0.38(3) (4.06 : 2.94)	0.25(3) (3.75 : 2.99)	0.31(5) (4.09 : 3.12)	0.13(5) (4.10 : 3.62)
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน	0.37(4) (4.02 : 2.93)	0.18(7) (3.72 : 3.16)	0.28(6) (4.00 : 3.12)	0.14(4) (3.83 : 3.35)
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา	0.47(1) (3.99 : 2.71)	0.26(2) (3.74 : 2.97)	0.34(3) (4.07 : 3.04)	0.05(8) (3.71 : 3.55)
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	0.25(7) (4.01 : 3.22)	0.18(7) (3.74 : 3.17)	0.33(4) (3.91 : 2.95)	0.02(9) (3.57 : 3.50)
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	0.44(2) (3.88 : 2.69)	0.23(5) (3.73 : 3.03)	0.38(1) (4.08 : 2.95)	0.08(4) (3.65 : 3.39)

หมายเหตุ ตารางแสดงการจัดลำดับในวงเล็บหลังค่า PNI^{Modified} และแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง กับค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันในวงเล็บด้านล่างตามลำดับ

จากตารางที่ 25 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดเท่ากัน 2 ด้าน (0.47) คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการและด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (0.44) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.31) รองลงมาคือ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา (0.26) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (0.38) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.37) และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.41) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา(0.37)

ตารางที่ 26 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}				
	ม.6/ต่ำกว่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา	0.16(3) (3.55:3.06)	0.23(5) (2.17: 1.77)	0.29(6) (3.87:3.01)	0.36(3) (4.33:3.18)	0.03(3) (3.85:3.75)
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	0.26(1) (3.69:2.93)	0.24(4) (1.88:1.52)	0.42(1) (3.91:2.75)	0.38(2) (4.36:3.17)	-0.13(9) (2.82:3.25)
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	0.17(2) (4.12:3.53)	0.11(7) (2.05:1.84)	0.24(9) (3.99:3.22)	0.34(4) (4.45:3.32)	-0.03(7) (3.87:4.00)
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	0.17(2) (3.89:3.33)	0.18(6) (1.88:1.59)	0.32(4) (3.93:2.97)	0.30(5) (4.28:3.28)	-0.01(5) (3.85:3.88)
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	0.17(2) (3.73:3.19)	0.30(3) (2.14:1.65)	0.31(5) (4.02:3.08)	0.36(3) (4.34:3.20)	0.02(4) (3.86:3.78)
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน	0.08(4) (3.66:3.38)	0.01(8) (2.14:2.11)	0.27(7) (3.93:3.09)	0.36(3) (4.29:3.15)	-0.05(8) (3.86:4.06)

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}				
	ม.6/ต่ำกว่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา	0.07(5) (3.60:3.38)	0.42(2) (2.13:1.50)	0.34(2) (3.96:2.95)	0.36(3) (4.34:3.20)	0.12(2) (3.85:3.44)
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	0.08(4) (3.49:3.23)	0.11(7) (2.30:2.07)	0.25(8) (3.86:3.09)	0.28(6) (4.19:3.28)	-0.02(6) (3.92:4.00)
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย	0.07(5) (3.58:3.34)	0.46(1) (2.20:1.51)	0.33(3) (3.93:2.95)	0.39(1) (4.32:3.10)	0.16(1) (3.89:3.35)

หมายเหตุ ตารางแสดงการจัดลำดับในวงเล็บหลังค่า PNI_{Modified} และแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง กับค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันในวงเล็บด้านล่างตามลำดับ

จากตารางที่ 26 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษา ม.6 หรือต่ำกว่า มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.26) มีความต้องการจำเป็นรองลงมาเท่ากัน 3 ด้าน (0.17) คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย (0.46) รองลงมา คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา (0.42) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.42) รองลงมาคือ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา(0.34) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย (0.39) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.38) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย (0.16) รองลงมา คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา (0.12)

ตาราง 27 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}							
	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้บริหาร	ผู้แทนครู	ผู้แทนผู้ปกครอง	ผู้แทนศิษย์เก่า	ผู้แทนชุมชน	ผู้แทนองค์กรฯ	ผู้แทนศาสนา
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา ของสถานศึกษา	0.23(5) (3.96 : 3.23)	0.19(3) (4.17 : 3.50)	0.28(6) (4.40 : 3.45)	0.57(2) (3.95 : 2.51)	0.39(2) (3.84 : 2.77)	0.39(4) (3.33 : 2.39)	0.28(3) (3.89 : 3.03)	0.16(6) (3.09 : 2.67)
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	0.37(1) (3.98 : 2.91)	0.21(2) (4.16 : 3.43)	0.35(2) (4.54 : 3.37)	0.69(1) (4.04 : 2.39)	0.34(5) (3.77 : 2.82)	0.36(6) (2.96 : 2.18)	0.31(2) (3.75 : 2.87)	0.33(1) (3.40 : 2.56)
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	0.21(6) (4.03 : 3.34)	0.17(4) (4.43 : 3.78)	0.36(1) (4.44 : 3.27)	0.54(4) (4.21 : 2.74)	0.11(9) (3.77 : 3.41)	0.38(5) (3.65 : 2.65)	0.17(8) (4.19 : 3.59)	0.28(2) (3.52 : 2.76)
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	0.26(3) (3.97 : 3.16)	0.16(5) (4.27 : 3.68)	0.33(4) (4.48 : 3.38)	0.48(6) (4.06 : 2.75)	0.35(4) (3.70 : 2.75)	0.29(8) (3.08 : 2.39)	0.26(4) (4.05 : 3.22)	0.20(5) (3.29 : 2.74)
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้าน งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	0.25(4) (4.05 : 3.23)	0.05(9) (4.42 : 4.21)	0.29(5) (4.49 : 3.49)	0.48(6) (4.00 : 2.71)	0.33(6) (3.79 : 2.86)	0.47(2) (3.35 : 2.28)	0.32(1) (3.92 : 2.96)	0.27(3) (3.29 : 2.59)
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน	0.23(5) (3.91 : 3.19)	0.15(6) (4.25 : 3.70)	0.31(4) (4.50 : 3.44)	0.41(7) (4.11 : 2.91)	0.13(8) (3.63 : 3.22)	0.21(9) (3.47 : 2.86)	0.21(7) (4.01 : 3.32)	0.23(4) (3.20 : 2.61)
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา	0.30(2) (4.03 : 3.11)	0.13(8) (4.33 : 3.82)	0.29(5) (4.50 : 3.49)	0.53(5) (3.82 : 2.50)	0.41(1) (4.18 : 2.97)	0.31(7) (2.99 : 2.28)	0.28(3) (3.81 : 2.97)	0.13(7) (3.10 : 2.75)
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	0.17(7) (3.86 : 3.31)	0.30(1) (4.19 : 3.23)	0.33(3) (4.48 : 3.36)	0.41(7) (3.96 : 2.80)	0.18(7) (3.86 : 3.27)	0.43(3) (3.55 : 2.48)	0.24(5) (3.83 : 3.09)	0.08(8) (3.06 : 2.84)
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	0.30(2) (3.98 : 3.07)	0.14(7) (4.37 : 3.83)	0.36(1) (4.52 : 3.33)	0.56(3) (3.93 : 2.52)	0.37(3) (3.91 : 2.86)	0.48(1) (3.13 : 2.11)	0.23(6) (3.83 : 3.11)	0.07(9) (3.03 : 2.83)

หมายเหตุ ตารางแสดงการจัดลำดับในวงเล็บหลังค่า PNI_{Modified} และแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง กับค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันในวงเล็บด้านล่างตามลำดับ

จากตารางที่ 27 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.37) มีความต้องการจำเป็นรองลงมาเท่ากัน 2 ด้าน (0.30) คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป(4.05) ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา(0.30) รองลงมาคือการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.21) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา(4.43) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนครูนั้น มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในเท่ากัน 2 ด้าน (0.36) คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายและด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.35) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ผู้แทนครูมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (4.54) ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.69) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา(0.57) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ผู้แทนผู้ปกครองมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุดคือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (4.21) สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่ามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีของสถานศึกษา (0.41) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา (0.39) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ผู้แทนศิษย์เก่ามีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา (4.18) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย (0.48) รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (0.47) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ผู้แทนชุมชนมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (3.65) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

(0.32) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.31) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคาดหวังได้รับพัฒนา มากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (4.19) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา ความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.33) รองลงมาคือ ด้านการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา (0.28) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือองค์กรศาสนา อื่นในพื้นที่ที่มีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (3.52)

ตารางที่ 28 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}			
	ประธาน	รองประธาน	เลขานุการ	กรรมการ
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา ของสถานศึกษา	0.04(6) (3.98 : 3.84)	0.50(1) (4.00 : 2.66)	0.19(3) (4.17 : 3.50)	0.29(4) (3.79 : 2.94)
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	0.56(1) (4.00 : 2.57)	0.48(2) (3.74 : 2.53)	0.21(2) (4.16 : 3.43)	0.36(1) (3.83 : 2.82)
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	0.27(2) (4.48 : 3.52)	0.19(8) (4.19 : 3.53)	0.17(4) (4.43 : 3.78)	0.25(6) (3.92 : 3.14)
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	0.24(3) (4.26 : 3.44)	0.34(6) (4.04 : 3.02)	0.16(5) (4.27 : 3.68)	0.28(5) (3.80 : 2.97)
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป	0.04(6) (4.48 : 4.30)	0.39(3) (3.92 : 2.83)	0.05(8) (4.42 : 4.21)	0.32(2) (3.84 : 2.90)
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน	0.13(5) (4.29 : 3.81)	0.27(7) (4.43 : 3.50)	0.15(6) (4.25 : 3.70)	0.24(6) (3.77 : 3.03)
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา	0.24(3) (4.48 : 3.61)	0.38(4) (3.97 : 2.88)	0.13(8) (4.33 : 3.82)	0.30(3) (3.78 : 2.91)
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	0.00(7) (4.00 : 4.00)	0.35(5) (3.83 : 2.83)	0.30(1) (4.19 : 3.23)	0.22(7) (3.76 : 3.07)
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย	0.22(4) (4.38 : 3.58)	0.38(4) (3.85 : 2.78)	0.14(7) (4.37 : 3.83)	0.30(3) (3.76 : 2.89)

หมายเหตุ ตารางแสดงการจัดลำดับในวงเล็บหลังค่า PNI_{Modified} และแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะ ที่คาดหวัง กับค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันในวงเล็บด้านล่างตามลำดับ

จากตารางที่ 28 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่ง ประธานกรรมการ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.56) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา(0.27) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด มี 3 ด้านเท่ากัน (4.48) คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่ง รองประธานกรรมการ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา (0.50) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.48) พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่รองประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (4.43) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่ง เลขานุการมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา (0.30) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.48) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (4.43) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่ง กรรมการมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.36) รองลงมาคือการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (0.32) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (3.92)

ตารางที่ 29 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานรายด้าน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับของสถานศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}	
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา	0.19(9) (3.79 : 3.19)	0.27(3) (3.84 : 3.02)
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	0.41(1) (3.88 : 2.76)	0.35(1) (3.86 : 2.85)

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}	
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	0.24(6) (4.15 : 3.35)	0.24(4) (3.98 : 3.21)
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	0.30(3) (3.98 : 3.06)	0.27(3) (3.86 : 3.05)
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	0.28(5) (4.04 : 3.15)	0.27(3) (3.92 : 3.08)
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน	0.29(4) (4.02 : 3.12)	0.22(5) (3.84 : 3.14)
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา	0.40(2) (4.15 : 2.97)	0.27(3) (3.84 : 3.03)
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	0.21(8) (3.97 : 3.28)	0.21(6) (3.79 : 3.12)
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	0.23(7) (3.78 : 3.08)	0.29(2) (3.86 : 2.99)

หมายเหตุ ตารางแสดงการจัดลำดับในวงเล็บหลังค่า PNI_{Modified} และแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง กับค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันในวงเล็บด้านล่างตามลำดับ

จากตารางที่ 29 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับของสถานศึกษาที่เป็นกรรมการพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.41) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา(0.40) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีความคาดหวังได้รับพัฒนา มากที่สุดมี 2 ด้านเท่ากัน (4.15) คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และด้านการจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ(0.35) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย (0.29) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา มีความคาดหวัง ได้รับพัฒนา มากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (3.98)

ตารางที่ 30 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
รายด้าน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}		
	เขต 1	เขต 2	เขต 3
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา ของสถานศึกษา	0.31(5) (4.04 : 3.09)	0.27(3) (3.78 : 2.97)	0.20(5) (3.64 : 3.03)
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	0.36(2) (4.07 : 3.00)	0.40(1) (3.70 : 2.65)	0.33(1) (3.75 : 2.81)
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	0.25(7) (4.23 : 3.38)	0.21(6) (3.75 : 3.11)	0.25(2) (3.93 : 3.14)
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	0.27(6) (4.13 : 3.25)	0.29(2) (3.69 : 2.85)	0.25(2) (3.72 : 2.98)
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	0.36(2) (4.13 : 3.04)	0.23(5) (3.77 : 3.07)	0.21(4) (3.83 : 3.17)
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน	0.32(4) (4.13 : 3.13)	0.20(7) (3.65 : 3.04)	0.14(7) (3.71 : 3.25)
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา	0.35(3) (4.10 : 3.04)	0.26(4) (3.74 : 2.96)	0.23(3) (3.73 : 3.04)
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	0.31(5) (4.05 : 3.10)	0.17(8) (3.66 : 3.12)	0.18(6) (3.69 : 3.14)
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	0.37(1) (4.03 : 2.95)	0.23(5) (3.69 : 3.00)	0.23(3) (3.77 : 3.06)

หมายเหตุ ตารางแสดงการจัดลำดับในวงเล็บหลังค่า PNI_{Modified} และแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะ
ที่คาดหวัง กับค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันในวงเล็บด้านล่างตามลำดับ

จากตารางที่ 30 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า กรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด
ในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย (0.37) รองลงมาคือ
การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.36) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา
ความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.40) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะ
ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา (0.29) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 3 มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหาร
จัดการด้านวิชาการ (0.34) ลำดับรองลงมาเท่ากัน 2 ด้าน (0.25) คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน
การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการพัฒนาความรู้และทักษะด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา

ตารางที่ 31 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
รายด้าน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามภูมิภาคหลังประสบการณ

ความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติ	PNI _{Modified}	
	มีประสบการณ	ไม่มีประสบการณ
1. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา	0.17(3) (3.85 : 3.29)	0.34(5) (3.82 : 2.85)
2. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ	0.25(1) (3.82 : 3.06)	0.45(1) (3.89 : 2.68)
3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	0.14(5) (3.99 : 3.50)	0.33(6) (4.01 : 3.01)
4. ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา	0.18(2) (3.86 : 3.28)	0.35(4) (3.89 : 2.88)
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	0.15(4) (3.89 : 3.37)	0.38(2) (3.97 : 2.88)
6. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับ ชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน	0.15(4) (3.79 : 3.30)	0.29(7) (3.91 : 3.02)
7. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา	0.18(2) (3.85 : 3.25)	0.36(3) (3.89 : 2.85)
8. ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา	0.15(4) (3.76 : 3.28)	0.26(8) (3.84 : 3.04)
9. ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	0.18(2) (3.83 : 3.24)	0.37(3) (3.86 : 2.82)

หมายเหตุ ตารางแสดงการจัดลำดับในวงเล็บหลังค่า PNI_{Modified} และแสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะ
ที่คาดหวัง กับค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันในวงเล็บด้านล่างตามลำดับ

จากตารางที่ 31 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามภูมิภาคหลังประสบการณด้านการบริหาร
การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภูมิหลัง
ประสบการณด้านการบริหารการศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.25) ลำดับรองลงมาเท่ากัน 3 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้และ
ทักษะด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถาน
ศึกษา และด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่มี
ภูมิหลังประสบการณด้านการบริหารการศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในในการพัฒนาความรู้และ
ทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ (0.45) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมี
ส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (0.38)

ตารางที่ 32 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด และลำดับรองลงมา ในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมของทุกสถานภาพ

สถานภาพของ คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะรายด้าน								
	กำหนด นโยบาย	บริหาร วิชาการ	ระดม ทรัพยากร	สิทธิและ โอกาส	มีส่วนร่วม ในการบริหาร	สัมพันธ์ ชุมชน	รายงานผล การปฏิบัติงาน	การจัด องค์กร	งานอื่นๆที่ได้ รับมอบหมาย
ชาย		1		2	2		2		
หญิง		2	2				2		1
31-40 ปี		1					1		2
41-50 ปี		1					2		
51-60 ปี		2							1
61 ปีขึ้นไป		1	2						
ม. 6 หรือต่ำกว่า		1	2	2	2				
อนุปริญญา							2		1
ปริญญาตรี		1					2		
ปริญญาโท		2							1
ปริญญาเอก							2		1
ผู้ทรงคุณวุฒิ		1					2		2
ผู้บริหารสถานศึกษา		2						1	
ผู้แทนครู		2	1						1
ผู้แทนผู้ปกครอง	2	1							
ผู้แทนศิษย์เก่า	2						1		
ผู้แทนองค์กรชุมชน					2				1
ผู้แทนองค์กร		2			1				
ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์		1	2						
ประธานกรรมการ		1	2						
รองประธาน	1	2							2
เลขานุการ		2						1	
กรรมการ		1			2				
ประถมศึกษา		1					2		
มัธยมศึกษา		1							2
เขตพื้นที่ฯ 1		2			2				1
เขตพื้นที่ฯ 2		1		2					
เขตพื้นที่ฯ 3		1	2	2					
มีประสบการณ์		1		2			2		2
ไม่เคยมีประสบการณ์		1			2				
ภาพรวมของ ทุกสถานภาพ	1=1	1=17	1=1		1=1	-	1=2	1=2	1=8
สรุปการจัดลำดับ	5	1	4	5	4	-	3	2=5	

หมายเหตุ แสดงความต้องการจำเป็นเฉพาะลำดับมากที่สุดและรองลงมา ซึ่งกำหนดเป็นหมายเลข 1 และ 2 เท่านั้น ส่วนลำดับอื่นไม่ได้แสดงในรายการนี้

จากตารางที่ 32 แสดงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด และลำดับรองลงมาในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา และได้พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมาก ในลำดับต่อมาอีก 3 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการพัฒนาความรู้และทักษะด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบบริหารการศึกษาของไทยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ระเบียบ และแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาของประเทศต่างๆ ที่ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา คือ ความรู้และทักษะในด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 23 โรงเรียน รวม 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กรอบแนวคิดการหาค่าเฉลี่ยของความแตกต่างระหว่างสภาพของระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง กับสภาพของระดับความรู้และทักษะที่เป็นจริงในปัจจุบัน ตามกรอบแนวคิดของ Witkin and Altschuld (1995) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 323 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.62 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์เป็นค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า t (Paired Sample t-test) ทั้งสองสภาพ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows และจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี ใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) โดยใช้สูตรในการคำนวณค่าดัชนี $PNI_{Modified} = \frac{I-D}{D}$ ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2542)

สมมติฐานการวิจัย

ระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานแตกต่างกับระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 เขต จากผลการวิจัยครั้งนี้
สรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีในปัจจุบันพบว่าต่ำกว่าระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกด้านและ
ทุกรายการ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาความรู้และทักษะความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการ
สถานศึกษา ทั้ง 9 ด้าน คือ ความรู้และทักษะในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของ
สถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิ
และโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล
และการบริหารทั่วไป ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้ง
ภาครัฐ และเอกชน ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัด
องค์กรคณะกรรมการสถานศึกษาและด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย การจัดลำดับ
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ได้จัดลำดับจากมากไปหาน้อยในรายด้าน และตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

การสรุปผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามประเด็นหลักที่ได้กำหนดเป็นคำถามวิจัยและ
สมมติฐานการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 การจัดลำดับความความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยที่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้ง 9 ด้าน คือ ความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน จากการเปรียบเทียบระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังที่มากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ สถานศึกษา

ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนวทางให้มีการประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ

ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในการรับบริการทางการศึกษา

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้บริการวิชาการ อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนา ชุมชนและท้องถิ่น

ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา

ด้านการจัดองค์ประกอบกรรมการสถานศึกษา ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ระดับความรู้และทักษะที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินภายใน และรับการประเมินคุณภาพภายนอก

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกด้านและทุกรายการ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม และรายด้านพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาทุกด้าน และทุกรายการ

ตอนที่ 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

2.1 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษารายด้าน

จากผลการวิจัยในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรายด้านพบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากในลำดับต่อมาอีก 2 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้าน งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และการพัฒนาความรู้และทักษะด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านจากผลการวิจัย พบว่า

ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ลำดับที่ 3 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ลำดับที่ 4 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของวิธีการ หรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/ งาน/ โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ลำดับที่ 5 มีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 รายการ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความมุ่งหมาย การจัดระบบโครงสร้าง หลักการของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบันนำมาจัดลำดับของจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และในลำดับที่ 6 พบว่า มีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 รายการ ในเรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับหลักการ

สำคัญในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาสถานศึกษาไปจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ลำดับที่ 7 มีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 รายการเช่นเดียวกัน ในเรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาและการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจำแนกข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นน้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ ในเรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลมาดำเนินการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน ประกอบด้วย ภาพรวมของโรงเรียน จุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีของ ชุมชน/ท้องถิ่น ที่ตั้งของสถานศึกษา

ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา มีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 รายการ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาความถูกต้องและความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ที่ได้บูรณาการเนื้อหาตามความต้องการของท้องถิ่นและการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของสถานศึกษา ลำดับที่ 3 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำเนื้อหาจากท้องถิ่นมาใช้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และ ลำดับที่ 4 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ลำดับที่ 5 และลำดับที่ 6 มีความต้องการจำเป็น ลำดับละ 2 รายการเท่ากัน การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนวทางในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษาและการจัดให้เป็นไปตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนวทางให้มีการประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาความเป็นไปได้ในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและตัดสินใจให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในด้านการบริหารงานวิชาการน้อยที่สุดในเรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดหาและผลิตสื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลและแหล่งวิทยากร จัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ และการให้การสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆเพื่อการศึกษา และลำดับที่ 3 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการหารายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือ ไม่มีผู้ดูแล รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนวทางให้สถานศึกษาในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคล ส่วนลำดับที่ 3 ลำดับที่ 4 และลำดับที่ 5 มีความต้องการจำเป็น ลำดับละ 2 รายการตามลำดับ คือ ลำดับที่ 3 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในการรับบริการทางการศึกษา และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันสิทธิและโอกาสการเข้ารับบริการทางการศึกษาของนักเรียน ลำดับที่ 4 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิเด็ก การใช้แรงงานเด็ก การทารุณ กักขัง กดขี่ ข่มเหง ล่วงละเมิดทางเพศ การทำงานขององค์กรพิทักษ์สิทธิเด็กและการส่งไปขอรับบริการที่เหมาะสมและการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการให้ความช่วยเหลือให้บริการเด็กพิการเด็กด้อยโอกาส และจัดการเรียนร่วมกับเด็กปกติ ลำดับที่ 5 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศของเด็กในวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในการดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแล เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 6 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับระบบการศึกษา ได้แก่ การเรียนในระบบ การเรียนนอกระบบ หรือ การเรียนตามอัธยาศัย และลำดับที่ 7 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรับนักเรียนและการจัดพื้นที่บริการทางการศึกษา โดยลำดับที่ 8 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประสานงาน สนับสนุนและจัดหา ที่เรียนให้แก่เด็กในวัยเรียน

ทุกคนในพื้นที่บริการทางการศึกษาได้เข้าเรียนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่หรือจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กได้เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง หรือ เสนอแนะให้เรียนนอกระบบ หรือ เรียนตาม อรรถาศัย และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับข้อมูล แหล่งและวิธีดำเนินการเพื่อจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การศึกษา และสิ่งจำเป็นในการศึกษาให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ และพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับข้อมูลสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง การคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนที่เป็นปัจจุบัน

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ การเสนอแนวทางในการกำหนดแผนอัตรากำลัง และการกำหนดแผนพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุด และ ลำดับที่ 2 ถึง ลำดับที่ 6 เรียงตามลำดับ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารจัดการในด้านการใช้ ดูแล และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลงานจากแผนการใช้งบประมาณ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดทำและการใช้งบประมาณของสถานศึกษาและการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน โดยลำดับที่ 7 มีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 รายการ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านภูมิทัศน์ การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะน้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านสวัสดิการ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร ลำดับที่ 2 ถึง ลำดับที่ 4 เรียงตามลำดับ คือการพัฒนาความรู้ และทักษะเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนในการให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิชาการสนับสนุนด้าน การให้ความรู้ และการจัดกิจกรรมของชุมชนองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อพัฒนา

การศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ การสนับสนุนให้สถานศึกษา
 อำนวยความสะดวกในการใช้บริการวิชาการ อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนา ชุมชน
 และท้องถิ่น และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนและ
 มีการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาให้กับท้องถิ่นร่วมกับชุมชน มูลนิธิ สมาคมผู้ปกครอง
 และครู สมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของชุมชน
 สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน มูลนิธิ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มี
 ความสัมพันธ์กับสถานศึกษา

ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ
 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา
 ให้กับสาธารณชน ลำดับที่ 2 และลำดับที่ 3 เรียงตามลำดับ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ
 การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ
 การตรวจสอบและสรุปข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อการจัดทำรายงานประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานประจำปี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็น
 น้อยที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการคัดเลือกโครงการต่างๆของสถานศึกษา
 ที่ประสบผลสำเร็จและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานปีต่อไป

ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสรรหา
 บุคลากรที่เหมาะสมให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน และการพัฒนา
 ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้เป็นที่ปรึกษาและ
 อนุกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับภารกิจขององค์กรและ การกำหนด
 คุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน
 เป็นลำดับรองลงมา

ด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดทำสรุปรายงาน
 ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเสนอให้ต้นสังกัดทราบอย่าง

เป็นระบบ โดยรองลงมา มีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 รายการ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์สังเคราะห์งานตามนโยบายของต้นสังกัดเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ลำดับที่ 3 และลำดับที่ 4 เรียงตามลำดับ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินภายในและรับการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านสรุปได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญและมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับภารกิจต่างๆ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้ง 9 ด้านตามลำดับมากที่สุด ถึงลำดับน้อยที่สุดในแต่ละด้านซึ่งผู้วิจัยจะนำมาอภิปรายต่อไป

2.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละสถานภาพ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นเพศชายมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การพัฒนาความรู้และทักษะด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นเพศหญิงมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา

ด้านอายุของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี อายุ 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะ

ประจำปีของสถานศึกษา พบว่า ความรู้และทักษะที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวัง ได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนครูนั้น มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่า ผู้แทนครูมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนผู้ปกครองมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา พบว่าผู้แทนผู้ปกครองมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุดคือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่ามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา พบว่า ผู้แทนศิษย์เก่ามีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนชุมชนมีความต้องการจำเป็น มากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป พบว่าผู้แทนชุมชนมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการจำเป็น มากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่า ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคาดหวังได้รับพัฒนา มากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือองค์กรศาสนาอื่น ในพื้นที่ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการ พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาพบว่าผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือองค์กรศาสนาอื่น ในพื้นที่มีความคาดหวังได้รับ พัฒนามากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ด้านตำแหน่งของคณะกรรมการ จากผลการวิจัย พบว่า ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่าประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา รองประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่า รองประธานกรรมการ มีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เลขานุการกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรู้และทักษะที่ เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวัง ได้รับพัฒนาที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป พบว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคาดหวังได้รับพัฒนาที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ด้านระดับของสถานศึกษาจากผลการวิจัย พบว่า ศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาที่มีความคาดหวังได้รับพัฒนามากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และ ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาที่มีความคาดหวังได้รับพัฒนาที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ด้านเขตพื้นที่การศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา

พัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ด้านภูมิหลังประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาจากผลการวิจัยพบว่ากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย กรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านกรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

จากผลการวิจัยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง และน้อยในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านต่างๆแตกต่างกันตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งความแตกต่างในด้านระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โดยในภาพรวมของการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายและด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิจัยตามกรอบความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาท 9 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่าสภาพของระดับความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกด้านและทุกรายการ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะทุกด้าน และทุกรายการซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษวรรณ เวียรศิลป์ (2544) ซึ่งศึกษา เรื่องบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดย กฤษวรรณ เวียรศิลป์ ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวัง คือ ภาระหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่าเป็นสิ่งที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรจะได้ปฏิบัติ และพบว่าบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยขอสรุปตามแนวคิดของ Chris Argyris (1974) ซึ่งกล่าวถึงหลักจิตวิทยาว่า การแสดงออกในด้านพฤติกรรมตามบทบาทหรือภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงนั้นเป็นผลมาจากความสามารถของบุคคลในการแสดงออกเพื่อให้เห็นที่ยอมรับในองค์กร และบุคคลทุกคนในองค์กรหนึ่งๆต้องการผลักดันตัวเองให้รู้หน้าออกไปอยู่เสมอตามกำลังความสามารถเพราะทุกคนไม่ต้องการอยู่กับที่ จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมตามบทบาทหรือภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงนั้น เกิดจากระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ ดังนั้น ความคาดหวังในด้านบทบาท จึงอาจนำมาใช้เทียบได้กับการกำหนดความคาดหวังในด้านระดับความรู้และทักษะความต้องการจำเป็น และเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการผลักดัน ตัวเองให้รู้หน้าในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Argyris จึงทำให้ระดับความคาดหวังมากกว่าการ

ปฏิบัติจริง และผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยจากต่างประเทศ พบว่า Kerrins, Judith A. (1984) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาตามการรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ตรวจการด้านการศึกษาในมลรัฐโคโลราโด (Inservice Training Needs of School Board Members as Perceived by of School Board Members and School Superintendents in the State of Colorado.) ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการฝึกอบรมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแตกต่างกันตามรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน และวุฒิสูงสุดทางการศึกษา แต่ไม่มีความแตกต่างตามตัวแปรสถานภาพด้านเพศ ภูมิภาค และประสบการณ์ในการเป็นกรรมการสถานศึกษา และพบว่า Kask, Kristen M. (1990) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมและการพัฒนาของคณะกรรมการสถานศึกษาตามการรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ตรวจการด้านการศึกษาในมลรัฐโอไฮโอ (Training and Development Needs of School Board Members as Perceived by School Board Members and Superintendents in Ohio). ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมด้านความรู้และทักษะแตกต่างกันตามตัวแปรสถานภาพด้าน เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ผู้วิจัยสรุปว่าข้อค้นพบจากงานวิจัย ดังกล่าว มีความสอดคล้องและสนับสนุนผลการวิจัยในครั้งนี้นี้และผลการวิจัยที่พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการจำเป็น ในการฝึกอบรมด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นมีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามข้อค้นพบที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยในด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา และรองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษานั้น จากผลการวิเคราะห์ระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน ทั้ง 2 รายการ พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีในปัจจุบันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยมาก (2.85 และ 2.93) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลจากการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกันในด้านวุฒิการศึกษา และพื้นฐานประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผน เป็นประเภทของความรู้และทักษะที่จัดอยู่ในศาสตร์ด้านการวางแผนระดับสูง จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะในเรื่องดังกล่าวที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอยู่ ในปัจจุบันมีระดับที่น้อยมาก และเมื่อพิจารณาจากระดับความต้องการจำเป็นตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มที่ระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย น้อยมากในด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา (1.77) และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างน้อย คือ ผู้แทนผู้ปกครอง(2.50) และกลุ่มที่เป็นรองประธานกรรมการสถานศึกษา (2.66) และได้พบว่า รองประธาน กรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนศิษย์เก่ามีความต้องการจำเป็นในพัฒนาความรู้และ ทักษะด้านการกำหนดนโยบาย เป็นลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ประเสริฐ คาคสนิท (2542) ที่ศึกษาบทบาทที่คาดหวังกับการปฏิบัติจริงของคณะกรรมการโรง เรียน ในมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิพบว่าคณะกรรมการโรงเรียนมาจาก หลายอาชีพ มีคุณวุฒิต่างกัน คณะกรรมการที่ไม่ใช่ข้าราชการศึกษาโดยตรง หรือไม่มีความ รู้ทักษะ และประสบการณ์ในด้านนี้ มีบทบาทค่อนข้างน้อยในการร่วมกำหนดนโยบายและ แผนพัฒนาโรงเรียน

จากผลการวิจัยในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณา ผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และรองลงมามีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 รายการ คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาความถูกต้องและความสมบูรณ์ของสาระการ เรียนรู้ที่ได้บูรณาการเนื้อหาตามความต้องการของท้องถิ่น และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ การกำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน ทั้ง 3 รายการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางค่อนข้างน้อย (2.71, 2.72 และ 2.77 ตามลำดับ) เปรียบ เทียบกับระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง ทั้ง 3 รายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.85, 3.85 และ 3.83 ตามลำดับ) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะทาง ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ทั้ง 3 รายการดังกล่าว เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้ง การบูรณาการหลักสูตร และการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตร การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งยังอยู่ในระยะดำเนินการใช้ในสถานศึกษาเป็นปีแรกๆ ดังนั้น ทางด้าน สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงยังมีการให้ข้อความรู้ความเข้าใจกับคณะกรรมการสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยกว่าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานคาดหวัง และจากผลการวิจัยของ ศิริกาญจน์ โกสมภ (2524) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการมี ส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการ โรงเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีแบบแผนของการมีส่วนร่วม ร่วมแบบเหลื่อมล้ำ (Inequity Participatory Pattern) คือมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน ดังนั้น สภาพ ของวัฒนธรรมการบริหารที่ยังคงมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการซึ่งยังไม่ปรับเปลี่ยน

แนวคิดและมุมมองว่าการจัดการศึกษาเป็นเรื่องที่มีระบบระเบียบเป็นกลไกสำคัญส่งผลให้ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนา ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (Snauwaert, 1993: Online) โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ในด้านวิชาการและหลักสูตรส่วนหนึ่งที่ยังเคร่งครัดในเรื่องระเบียบปฏิบัติจนเลยในเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจในด้านหลักสูตรกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาเท่าที่ควร และสาเหตุอีกประการน่าจะเป็นเพราะกรรมการสถานศึกษาที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้เป็นผู้แทนครู และไม่ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมในวิชาชีพครู ทั้งไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวโดยตรง จึงได้มีตระหนักในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยของ วันเพ็ญ อำนวย (2544) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการกำหนดเนื้อหางานพื้นฐานอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหางานพื้นฐานอาชีพที่สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น โดยใช้เนื้อหาที่คณะกรรมการโรงเรียนแต่ละโรงเรียนกำหนดขึ้นนั้น พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนทุกโรงเรียนมีส่วนร่วม ทั้งในด้านการร่วมกันติดตามผลการจัดการเรียนการสอน การร่วมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การวางแผนแก้ปัญหา หรือ พัฒนาต่อเนื่องในอนาคตอย่างน่าพอใจเป็นอย่างมาก และได้พบว่าผลกระทบที่สำคัญที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน คือ การมีนิสัยรักการทำงาน การมีโอกาสช่วยครอบครัวในด้านแรงงาน และ การได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพในอนาคต ทั้งยังได้พบว่า การให้คณะกรรมการโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหางานพื้นฐานที่สอดคล้องกับท้องถิ่นส่งผลให้คณะกรรมการ โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ ที่มีต่อ โรงเรียนเปลี่ยนไปจากความรู้สึกเดิมๆที่เคยเห็นเพียงว่า คณะกรรมการ โรงเรียนคือ ผู้ที่ต้องบริหารจัดการทรัพย์สินให้โรงเรียนเป็นกลุ่มบุคคลแรกและยังสามารถประเมินได้ว่า การให้คณะกรรมการ โรงเรียนมีส่วนร่วมดังกล่าว ได้สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวความคิด เจ้าของโครงการสอน ในโรงเรียน ผู้วิจัยขอสรุปว่าข้อค้นพบจากการวิจัยของ วันเพ็ญ อำนวย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ เพื่อที่จะได้มีส่วนร่วมบริหารและร่วมดำเนินการ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการบริหารสถานศึกษาโดยองค์คณะบุคคล คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

จากการพิจารณาผลการวิจัยในด้านการบริหารจัดการด้านงานวิชาการ พบว่ารายการเกี่ยวกับการจัดหาและผลิตสื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นรายการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบัน และระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมากใกล้เคียงกัน จึงทำให้ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ไม่มาก แปลผลว่ามีความต้องการจำเป็นน้อยเป็นลำดับสุดท้ายนั้น เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวัง พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ฐานมีความคาดหวังในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการจัดหาและผลิตสื่อพัฒนา การเรียนการสอนเพื่อที่จะได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันในระดับมากผนวกเพิ่มเติมนับกับความรู้และทักษะเฉพาะด้านทางการศึกษาในการผลิตสื่อสนับสนุนสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลและแหล่งวิทยากร จัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ และ การให้การสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิคม ผัดแสน (2540) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา ต่อการพัฒนาการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนอุดรศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาทุกกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในระดับปานกลาง ในเรื่องการแสวงหาและให้การสนับสนุนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาการประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชนตลอดจนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความต้องการจำเป็นในเรื่องจัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ และ การให้การสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาดังกล่าว น่าจะมีเหตุผลจากการที่คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการโรงเรียนนั้น ไม่มีความรู้และทักษะเพียงพอ ดังเช่นที่ สำนักงานประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540) พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน มีสภาพข้อจำกัดด้านการดำเนินงาน เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงและขาดความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษาไม่กล้าให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียน

จากผลการวิจัยด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือ ไม่มีผู้ดูแล พบว่า ระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง (2.87) ในขณะที่ระดับความรู้ที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (3.84) ทำให้ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ มาก (0.34) อธิบายได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมาก เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นแตกต่างกันมากในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษา คือ คณะกรรมการกลุ่มที่มีประสบการณ์ (0.18) และคณะกรรมการไม่มีประสบการณ์ (0.35) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวิทย์ ยิกุสังข์ (2545) ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่าการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก และดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพนั้นมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนวทางในการกำหนดแผนอัตรากำลัง และ การกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุดสอดคล้องกับ Kleinstiver, Louise. (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมในระหว่าง การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาตามการรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ตรวจการด้านการศึกษา ใน มล รัฐ อริ โชน า (Inservice Training Needs of School Board Members as Persived by of School Board Members and School Superintendents in Arizona). ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ตรวจการด้านการศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันว่าทักษะด้านบริหารงานบุคคล เป็นทักษะที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดต่อการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านนี้ คือ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2545 ซึ่งมีบทบัญญัติในเรื่องการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

จากผลการวิจัยด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยของ อำนวยพร ทรัพย์คง (2541) ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา มีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการร่วมกิจกรรมของชุมชน มีบทบาทอยู่ในระดับมากและ คำนึ่ง อัดตศุภนาพันธ์ (2542) ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตรัง พบว่าความคิดเห็นของคณะกรรมการ

โรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนด้านการประสานงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคคลในชุมชนและโดยภาพรวมพบว่าสถานศึกษามีสถานภาพที่ดีในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน(ประทุมทิพย์ พ่วงวัฒนวงศ์, 2545) ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งนี้พบว่าระดับความรู้และทักษะในด้านดังกล่าวของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีในปัจจุบันและระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังมีความแตกต่างในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี PNI_{Modified} พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัยด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาให้กับสาธารณชน ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษานั้น เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่จะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stake-holders)ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพ ดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา เพื่อจะได้้นำความรู้และทักษะนั้นมาพิจารณารายงานก่อนที่จะนำเสนอต่อสาธารณชน

จากผลการวิจัยด้านการจัดองค์ประกอบคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นจากสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและระเบียบที่เกี่ยวข้องพบว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา แต่จากผลการวิจัยมนัส อัมไพพันธ์ (2541) ซึ่งศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่าสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแต่งตั้งที่ปรึกษา และ/หรือคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

ตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมาย และสวัสดิ์ วงศ์จันสุนทร(2541) ได้วิจัยการดำเนินงานของ คณะกรรมการ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผลวิจัยสภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนพบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการ โรงเรียน โดยส่วนใหญ่ได้มาจากวิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้เชิญมาเป็นคณะกรรมการ และคณะกรรมการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนมาก่อน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากในด้านนี้เพื่อที่จะได้ดำเนินการสรรหา และพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมให้มา ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษาให้มากที่สุด

จากผลการวิจัยด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่า คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการ จัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเสนอให้ ต้นสังกัดทราบอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชาย พานิชชอบ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง แนวโน้มบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในอนาคต โดยทำการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา พบว่า บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการกำกับ กิจการของสถานศึกษาประการหนึ่ง คือ การให้โรงเรียนขานรับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

2. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษา

จากผลการวิจัย ด้านสภาพของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้น พื้นฐานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในด้านต่างกัน โดยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนผู้ประกอบการ และผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือองค์กรศาสนาอื่น ในเขตพื้นที่ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน การจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษา และมากกว่าด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ส่วนผู้แทน ครูมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการ ศึกษา รองลงมา คือ การบริหารจัดการด้านวิชาการ โดยผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการ จำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้แทนศิษย์เก่า มีความต้องการจำเป็นมาก ที่สุด ในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ สถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ และผู้แทนชุมชนมีความต้องการจำเป็น มากที่สุด ในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

และจากผลการวิจัย ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะตามสถานภาพในด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้ง เขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแทบทุกสถานภาพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ยกเว้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นเพศหญิง ผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี ผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาอนุปริญญา ปริญญาโท ปริญญาเอก เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพดังกล่าว ยกเว้นผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาอนุปริญญา และปริญญาเอก มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะมากที่สุดในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการเป็นลำดับรองลงมา ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแทบทุกสถานภาพ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้มีความรู้และทักษะในเรื่องนี้ โดยตรงแต่เป็นผู้ที่มีภูมิหลังหรือประกอบวิชาชีพเกี่ยวข้องทางการศึกษา เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนชุมชน ในขณะที่ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครู ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่แล้ว และเชื่อว่าจะมีความรู้และทักษะ เพียงพอในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านนี้ เช่นกัน แต่เป็นลำดับรองลงมา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีเหตุผลสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานะเป็นเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขปรับปรุง พุทธศักราช 2545 รวมทั้งพระราชบัญญัติบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 จึงมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดองค์กรคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นภาระหน้าที่โดยตรงมากกว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำและเป็นงานหลักของสถานศึกษาส่วนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจากค่าดัชนี PNI^{Modified} พบว่ามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะด้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า จากการศึกษาแนวทางในการกระจายอำนาจทางการศึกษา พบว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขปรับปรุง พุทธศักราช 2545 ได้บัญญัติให้กระจายอำนาจจาก ส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการ

ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น ผู้แทนศิษย์เก่ามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของ

สถานศึกษา ในขณะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญาและปริญญาตรี ผู้ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านนี้เป็นลำดับรองลงมา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความรู้ และทักษะในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ได้แก่ การตรวจสอบ และสรุปข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อจัดทำรายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานประจำปีนั้น ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล เรียบเรียง และจัดทำเป็นรายงานเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาให้กับสาธารณชน โดยพิจารณาเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการจัดลำดับในการนำเสนอ และความเหมาะสมในการนำเสนอต่อสาธารณชน ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ เพื่อประกอบในการพิจารณา และรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษานี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการติดตาม ตรวจสอบ และเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้น การที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มดังกล่าวข้างต้น มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เพื่อประโยชน์ 3 ประการ คือ การได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อติดตาม ตรวจสอบ และการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และเพื่อจัดทำรายงานที่สมบูรณ์ในการเผยแพร่ข้อมูลให้กับสาธารณชน

จากผลการวิจัยพบว่าลำดับความต้องการจำเป็นรองลงมาในภาพรวมของทุกกลุ่มคือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายนั้น หมายถึง งานที่หน่วยงานต้นสังกัดได้มอบหมายให้ดำเนินการตามนโยบาย เช่น การประกันคุณภาพทางการศึกษา โดยการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประเมินภายนอก รวมทั้ง การติดตามตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆที่มอบหมาย ซึ่งความรู้และทักษะในด้านดังกล่าวเป็นเรื่องใหม่ โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในวงการศึกษ แต่เป็นเรื่องที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เนื่องจากได้กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขปรับปรุงพุทธศักราช 2545 สอดคล้องกับผลจากการศึกษาระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนในภาพรวมของเสาวลักษณ์ จงเจตจำนง (2544) พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี ส่วนใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลางและพบว่า มีคณะกรรมการ โรงเรียนร้อยละ 50.5 ไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งยังได้พบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนที่มีการรับรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสูง จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานตาม แนวทางประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าคณะกรรมการ โรงเรียนที่มีการรับรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง และระดับต่ำ ผู้วิจัยมีความ

เห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกกลุ่มได้เล็งเห็นความสำคัญของงานที่หน่วยงานต้นสังกัดได้มอบหมายให้ดำเนินการตามนโยบาย จึงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในระดับมากรองลงมาจากด้านบริหารจัดการด้านวิชาการ

ผู้วิจัยอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Glenn H. Varney (1977: 153) ซึ่งได้กล่าวว่าคณะบุคคลที่รวมกันเป็นคณะกรรมการ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ต่อ เมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจต่อทัศนคติ ความรู้ และทักษะของคณะกรรมการ อาจารย์ภาวะผู้นำในกลุ่ม การตัดสินใจในกลุ่ม ซึ่งมีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ความต้องการจำเป็นตามสถานภาพของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญชัย ลวิตรังสีมาและเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2520: 70-71) ซึ่งได้จำแนกประเภทของความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประเภท คือ

1. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดเจน เช่น เมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่ เมื่อมีการแต่งตั้งโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือวิธีทำงาน
2. ความจำเป็นที่ไม่ปรากฏชัดเจน แต่มีสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยอื่นๆ เชื่อมโยงก่อให้เกิดปัญหาเหล่านั้น เช่น ความด้อยประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่ำ ความล่าช้าสิ้นเปลือง ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทในการปฏิบัติงาน

การที่จะระบุถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลโดยเฉพาะการพัฒนาในระดับผู้บริหารนั้น Wehrich and Koontz (1993: 420) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ดังแผนภูมิที่ 2 ในหน้า 37 ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน เกิดจากช่องว่าง(Gap)ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือสภาพที่แตกต่างระหว่างสภาพของ งานที่ปฏิบัติ กับสภาพของ งานที่ต้องการ
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรใน งานที่จะทำต่อไป เกิดจากช่องว่าง (Gap)ระหว่างความสามารถ หรือสภาพที่แตกต่างระหว่าง ความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน กับ ความสามารถที่จำเป็นต้องมี ในการปฏิบัติงาน
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในอนาคต เกิดจากสภาพความสามารถใหม่ที่จำเป็นต้องมี

Wehrich and Koontz ได้เสนอให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรจากความ ต้องการจำเป็นดังกล่าว ผนวกกับความ ต้องการจำเป็นอื่นๆที่ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวนี้ ดังนั้น ความต้องการจำเป็นของกลุ่มต่างๆตามสถานภาพจึงเกิดขึ้นด้วยหลายสาเหตุทั้งจากข้อเท็จจริงที่ค้นพบและจากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว ดังได้อธิบายข้างต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัยจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ไปใช้นั้น ผู้วิจัยพบว่าข้อค้นพบจากการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุง แก้ไขพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกด้านและทุกรายการ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอเป็นแนวนโยบายว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้านและทุกรายการตามความต้องการจำเป็น โดยให้กำหนดเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาตามกรอบความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาททั้ง 9 ด้าน และจัดให้มีงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงาน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดและลำดับรองลงมาในด้านที่แตกต่างกันตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอว่าสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อมีการสรรหา หรือแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ โดยวิธีวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม และรายบุคคล ตามสถานภาพ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละสถานภาพมีความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน นอกจากการประเมินความต้องการจำเป็นตามแบบงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง และดำเนินการประเมินเป็นระยะๆอย่างต่อเนื่อง โดยการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะตามบทบาทเป็นรายกลุ่มตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อจะได้มีข้อมูลความต้องการจำเป็นที่แท้จริงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาและจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ารับการพัฒนาเฉพาะเรื่องที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาในเรื่องที่ผู้ดำเนินการจัดขึ้นตามความประสงค์ของผู้จัด

4. จากผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ผู้วิจัยจึงขอเสนอสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะจัดดำเนินการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบต่างๆ ทั้งโดยการจัดการประชุมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และจัดทำคู่มือ เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน เอกสารความรู้ เพื่อมอบให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาทุกด้าน และโดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ เรื่อง หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อนำไปสู่เรื่องการพิจารณา ผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การพิจารณาความถูกต้องและความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ที่ได้บูรณาการเนื้อหาตามความต้องการของท้องถิ่นและการกำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ข้อค้นพบจึงมีขอบเขตในการดำเนินการวิจัย เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลไปยังเป้าหมายในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน SBM ตามที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้ในประโยชน์ที่คาดหวังในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าน่าจะมีการวิจัยในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเชิงลึกในด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของความต้องการจำเป็นที่แท้จริง ของผู้แทนกลุ่มคณะบุคคลต่างๆ แต่ละกลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน ผู้แทน ศิษย์เก่าของโรงเรียน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือองค์กรศาสนาในพื้นที่ ผู้แทนครู รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และองค์คณะบุคคลที่เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในระดับสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยอาจทำการวิจัยเมื่อเริ่มเข้ารับหน้าที่ และเมื่อรับหน้าที่แล้วเป็นระยะๆอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการวิจัยรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยรวมและรายกลุ่มเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการ

พัฒนารูปแบบนั้นๆให้มีประสิทธิภาพในการนำไปพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริงและมีรูปแบบการพัฒนาที่สามารถตรวจสอบติดตามผลการพัฒนาอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโดยมีข้อมูลรองรับที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบ ติดตามได้

3. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังทุกด้านและทุกรายการ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดและลำดับรองลงมาในด้านที่แตกต่างกันตามสภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีพื้นฐานที่สอดคล้องกับความแตกต่างในด้านบทบาทหน้าที่ และระดับความรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิมเป็นสำคัญ ผู้วิจัยขอเสนอว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการศึกษาวิจัยระบบการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อถือได้ว่าระบบการสรรหาและแต่งตั้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการนั้น จะส่งผลให้สถานศึกษา มีองค์คณะบุคคลที่มีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพ และสามารถประกันคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

4. จากผลการวิจัยพบว่าระดับความรู้และทักษะที่คาดหวังสูงกว่าระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ดังนั้น หลังจากประเมินความต้องการจำเป็น และได้รับการพัฒนาแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอว่าควรมีการวิจัยติดตามผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติตามบทบาทภารกิจ เพื่อจะได้รู้ว่ามีการพัฒนาตามที่คาดหวังเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติตามภารกิจที่มอบหมายและ/หรือปรับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพจริงในการบริหารจัดการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล สุดประเสริฐ และสุนทร สุนนท์ชัย. 2540. รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพมหานคร : อรรถพลการพิมพ์.
- กฤติยา ศิลป์ศรีกุล. 2544. การพัฒนาตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน: การศึกษากรณี โรงเรียนเพชรน้ำใจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษวรรณ เวียรศิลป์. 2544. การศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- กล้า ทองขาว. 2544. ยุทธศาสตร์การนำแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติ : รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กาญจนา สันติพัฒนาชัย, สุภาวดี ค่านธำรงกุล, ปาริชาติ ตามไท, นิชดา สารดวัลย์แพศย์ และเบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล. 2541. การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมชนก. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระบรมชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- กำธร กิตติภูมิชัย. 2524. บทบาทของคณะกรรมการกับการบริหารราชการไทย. ศูนย์ศึกษา 7. (กรกฎาคม – สิงหาคม): 62 – 63.
- กิติ ตย์คานนท์. 2520. การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร (Manpower Administration & Development). กรุงเทพมหานคร: สำนักข่าวกรมพาณิชย์สัมพันธ์ : 21-35.
- กิติมา ปรีดีดิถก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.
- กุลชน ธนาพงศ์ธร. 2526. การพัฒนาบุคลากร. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร: ทวิเตอร์เพาเวอร์พอยซ์.
- เกษม วัฒนชัย. 2545. การผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เกษม วัฒนชัย. 2545. การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.

- เกษม วัฒนชัย. 2546. **ธรรมาภิบาล...บทบาทสำคัญกรรมการสถานศึกษา**. รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย. (15 เมษายน 2546) : 2-9.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2539. **การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2543. **ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2541. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- คณะผู้รับการศึกษาอบรม กรมสามัญศึกษา. 2544. **แนวทางหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [Online]Available from: <http://www.onec.go.th>. [16 มกราคม 2547].
- คณิน บุญสุวรรณ. 2541. **คู่มืออ่านรัฐธรรมนูญ ฉบับใหม่: โครงสร้างและหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์วิชาการ.
- คมสร วงศ์รักษา. 2540. **การเปรียบเทียบคุณภาพ และความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณยศึกษิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำนิง อัดตศุภนาพันธ์. 2542. **บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตรัง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531. **หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : สยามศิลป์การพิมพ์.
- จ่านง แจ่มจันทร์วงศ์. 2544. **คู่มือสอบปฏิบัติราชการยุคปฏิรูป: ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร กรมสามัญศึกษา.
- จินทนา พิทยาธัฐ. 2540. **การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานโครงการรับรองคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จุฑามาศ มนต์ชื่นนิรันดร์. 2534. **สภาพและปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา**
มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬารัตน์ ดิสุคนธ์. 2537. **สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด**
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. 2544. **ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ทิฆง์เอ็ด จำกัด.**
- ฉลุวิทย์ คิววงศ์. 2544. **การมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษา**
ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร. ภาคนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- ชัยญา อภิบาลกุล. 2544. **รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา:
กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
ศิลปดุฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย ลิวตรงสิมา, เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. 2520. **การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร:**
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2538. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม**
กรุงเทพ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2538. **การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร:**
มิตรสยาม.
- ชาญวิทย์ ยิกุสังข์. 2545. **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:**
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชาติชาย พานิชชอบ. 2544. **แนวโน้มบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต.**
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ชูชัย สมितिไกร. 2537. **จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา**
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. 2540. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม**
ของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุฎิบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2519. **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**

- เจี๊ยะชาญ อังสุวัฒน์กุล. 2530. **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรีนติ้งเฮาส์.
- ดวงใจ กฤดากร. 2545. **การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา หลังจากรับการประเมินภายนอกจากสำนักการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก วรรณเศียร. 2544. **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. รวมบทความเชิงวิชาการ เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา
- ดิเรก วรรณเศียร. 2544. **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online] Available from: <http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- ดำรง ชลสุข. 2529. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร: เรืองแสง.
- เต็ม เข้มสรวล. 2524. **การบริหารการศึกษารูปแบบคณะกรรมการ**. กรุงเทพมหานคร: อักษรสมัย.
- ถวิล มาตรฐาน. 2544. **การปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม .
- ถวิล มาตรฐาน. 2545. **การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ School-Based Management**. นครราชสีมา: แอคซิสแอดเวอร์ไทซิงเอเจนซี.
- ทรงสิทธิ์ ยืนชีวิต. 2543. **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองฟู ศิริวงศ์. 2536. **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการจัดการและบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร, ชิตรัตน์ วิศาลเวทย์. 2537. **แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการวางแผน**. **ประมวลสาระชุดวิชานโยบายและการวางแผนการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2525. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2534. **การวางแผน**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2536. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. **องค์การและการบริหาร(ฉบับแก้ไขปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนุ แสงศักดิ์. 2509. **ทฤษฎีและแนวคิดในการจัดการและบริหารการศึกษา**. สมาคมการศึกษา
แห่งประเทศไทย
- ธีระ รุญเจริญ. 2537. **พัฒนาการระบบบริหารการศึกษาไทย**. วารสารการศึกษาศาสตร์. 16(3): 16-19.
- นคร ตั้งคะพิภพ. 2544. **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์
- นพรัตน์ ศรีรัฐ. 2542. **การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ. 2543. **การศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน**. (เอกสารอัดสำเนา).
- นริวรรณ พรหมชุม. 2537. **การมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ในเขตชนบทยากจน จังหวัดขอนแก่น**. โครงการวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นเรศ สวัสดิ์. 2541. **ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในและนอกโครงการ ปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิคม ผัดแสน. 2540. **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาต่อการพัฒนาการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนอุดร ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิพนธ์ เสือก้อน. 2544. **การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- นิกา วรรณรักษ์. 2540. **การดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษา: ศึกษากรณี โรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- นิตา ชูโต. 2540. การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พี.เอ็น.การพิมพ์.
- นิติตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคพิเศษ รุ่น 11. 2544. บทวิเคราะห์ ข้อดี ข้อเสียของการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th>. [16 มกราคม 2547]
- ประกอบ คุณารักษ์ และกาญจนา คุณารักษ์. 2540. รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ออสเตรเลีย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- ประเสริฐ คาคสนิท. 2542. การศึกษาบทบาทที่คาดหวังกับการปฏิบัติจริงของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราโมทย์ กิ่งแก้ว. 2544. การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรีชา พันธุ์สีดา. 2542. ความต้องการของคณะกรรมการโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เป็ลียน ศิริรังสรรค์กุล. 2527. ความคิดเห็นของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา และครูเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี ชันอาสาละ. 2544. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ แจ้ทองศรี. 2544. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พิณสุดา ลีวิธรังศรี. 2541. การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เซเวนพรีนติ้งกรุ๊ป จำกัด. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [9 มกราคม 2447]

- พิณสุดา สิริธรรังศรี. 2540. รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยแลนด์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เซเว่นส์พริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- พิณสุดา สิริธรรังศรี. 2541. รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยแลนด์. กรุงเทพมหานคร :เซเว่นพริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- พิทักษ์ จอมเมือง. 2540. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิมพ์ศิริ นาประเสริฐ. 2543. ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- พุทธจักร พูนเพิ่มสุขสมบัติ. 2530. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการประถมศึกษาจังหวัด โดยคณะกรรมการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส อัมไพพันธ์. 2541. สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2541. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำ โรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เมธี ปิณฑานนท์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตนส์.
- ยูวดี ศันสนียรัตน์. 2544. การบริหารจัดการที่สถานศึกษาในต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- รุ่ง แก้วแดง. 2542. **School-Based Management**. กรุงเทพมหานคร :สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- รุ่งนภา จิตโรจนรักษ์. 2545. การนำเสนอรูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : รายงาน การศึกษาเพื่อประกอบการสอบวัดคุณสมบัติ. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เรื่องยศ พจนนุสนธิ์. 2541. การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ลำเพย เย็นมนัส. 2541. บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลิขสิทธิ์ ผลจันทร์งาม. 2540. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันเพ็ญ อำนาง. 2544. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการกำหนด เนื้อหางานพื้นฐาน
อาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิจิตร ศรีสอาน. 2518. การฝึกอบรม: คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. . สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 ธันวาคม 2546]
- วิจิตร ศรีสอาน. 2542. รายงานการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ.
กระทรวงศึกษาธิการ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 ธันวาคม
2546]
- วิรัตน์ หมั่นจินะ. 2543. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทน
ประชาชน ในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. 2544. การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน . กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from:
<http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- วุฒิ สุวรรณรังษี. 2542. การปฏิบัติตามบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก
งาน การประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการ
ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. 2542. การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศิริเดช สุชีวะ. 2544. เอกสารการสอนวิชา 2702420 ระเบียบวิธีวิจัยทางศึกษาศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศึกษาศาสตร์, กระทรวง. 2542. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา: พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ.2542. กระทรวงศึกษาศาสตร์. [Online]Available from:
<http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm> [21 สิงหาคม 2546]
- ศุภมาส การะเกด. 2544. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานประจำโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th>. [16 มกราคม 2547]
- สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์. 2542. การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบบริหาร
โดยใช้ฐานโรงเรียน. . สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from:
<http://www.onec.go.th>. [16 มกราคม 2547]
- สมคิด บางโม. 2538. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์
- สมคิด บางโม. 2538. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์
- สมชาย นวรัตน์. 2521. *การทำงานเป็นกลุ่ม*. วารสารเทศาภิบาล. 73 (ตุลาคม): 777.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช: 179
- สมยศ นาวิก. 2536. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สวัสดิ์ แก้วชนะ. 2544. บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สวัสดิ์ วงศ์วัจนสุนทร. 2540. การดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทาง
ปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สามัญศึกษา, กรม. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการวิเคราะห์
สาระสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สายพิน เชื้อชูชาติ. 2541. การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศึกษา
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุทัศน์ วัฒนสุทธิ. 2544. สภาพการณ์มีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนของกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสียกฤษณ์. 2533. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงาน ก.พ.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2542. การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น
ในวิทยานิพนธ์ของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ภาควิชา
วิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ จงเจตจำนง. 2544. ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพ
การศึกษา ในสถานศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน จังหวัดเพชรบุรี. สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ. 2541. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from:
<http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- โสรัจ แสงศิริพรรณ. 2526. การพัฒนาทรัพยากร (คน) เพื่อชีวิต. แพร์: ฝ่ายเผยแพร่
โรงพยาบาลแพร์.
- โสภาส โอพริก. 2540. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการ พัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เหลือ เอกตะคุ. 2541. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- หวน พันธุ์พันธ์. 2528. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตนส์.
- อนุพันธ์ โสมมิชัย. 2540. การศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรรณพ จินะวัฒน์. 2539. การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อำนาจพร ทรัพย์คง. 2541. บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชนในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนาจ แสงสว่าง. 2532. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒนา .
- อุทัย ธรรมเดโช. 2531. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2543. การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน **School-Based Management**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [16 มกราคม 2547]
- อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

ภาษาอังกฤษ

- Anstey Edgar. 1962. **Committees, how they work and how to work them**. London : George Allen & Unwin.
- Argyris, Chris. 1967. **Organization Behavior: Management Theory**. [Online] Available from: http://www.accel-team.com/motivation/chris_argyris_00.html [January 28, 2004]
- Barcargh, Fabian. 1891. **School Board-Superintendent Relationships**. Washington D.C.: American Association of School Administrators, Department of the National Education Association of The United States.
- Bishop, Leslee J. 1979. **Staff Development and Instructional Improvement: Plans and Procedures**. Boston: Allyn & Baron.
- Burack, E.H., and Robert S.D. 1977. **Personnel Management A Human Resource Systems Approach**.(n.p): West Publishing.
- Castetter, W.B. 1976. **The Personnel Function in Educational Administration**. New York: Macmillan Publishing .
- Castetter, W.B. 1992. **The Personnel Function in Educational Administration**. New York: Macmillan.
- Cheng, Yin Cheong. 1996. **School Effectiveness and School-based Management : A Mechanism for Development**. Washington , D.C. : The Falmer Press. [Online]Available from: <http://www.onec.go.th> [January 20, 2004]

- Flippo, E.B. 1984. **Personnel Management**. Sixth Edition. New York: McGraw – Hill
- Flippo, E.B. 1984. **Personnel Management**. Fifth Edition Philippines, Manila: Cacho Hermanas.
- Griffiths, Daniel E. 1959. **Administrative Theory**. New York: Appleton-Century Crofts.
- Gaff, Jerry G. 1975. **Toward Faculty Renewal**. San Francisco: Jossey-Bass: 8.
- Harbinson, Frederick H. and Myers, Charles A. 1964. **Education Manpower and Economic Growth. Strategies of Human Resource Development**. New York: McGraw- Hill Book Company: 2-3.
- Harper Sally**. 1987. **Personnel Management Handbook**. Aldershot Hants: Gower.
- Herman, J., and Herman, J.(1993). **Rational for and Advantages of School Based Management**. [Online] Available from: <http://www.ulberta.ca/nljp/website/hermana3.html>. [January 16, 2004]
- Hineman, H.G. et al. 1983. **Personnel / Human Resource Management**. Illinois : Richard D. Irwin.
- Ikenberry. Oliver S. 1974. **American Education Foundations Art Introduction**. Columbus: A Bell and Howell.
- Kask, Kristen M. 1990. **Training and Development Needs of School Board Members as Perceived by School Board Members and Superintendents in Ohio**. [Online] Available from: [http://www. Google Alert.com](http://www.GoogleAlert.com): Email: dh_lek@chula.com [November 25, 2003]
- Kaufman, R. and English, F.W. 1979. **Needs Assessment: Concept and Application**. NJ: Educational Technology Publications.
- Kaufman, R. and Rojas, A.M. and Mayer, H. 1993. **Needs Assessment: A User's Guide**. NJ: Educational Technology Publications.
- Kerrins, Judith A. 1984. **Inservice Training Needs of School Board Members as Perceived by of School Board Members and School Superintendents in the State of Colorado**. [Online] Available from: [http://www. Google Alert.com](http://www.GoogleAlert.com): Email: dh_lek@chula.com [November 25, 2003]
- Kleinstiver, Louise. 1986. **Inservice Training Needs of School Board Members as Persived by of School Board Members and School Superintendents in Arizona**. [Online] Available from: [http://www. Google Alert.com](http://www.GoogleAlert.com): Email: dh_lek@chula.com [November 25, 2003]

- Mckillip, J. 1987. **Need Analysis : Tools for the Human Services and Education**. California: SAGE Publications.
- Muir, M. Watskins, R. and Kaufman, R., 1998. **Costs-Consequences Analysis: A Primer. Performance Improvement**. 37, 4(April): 8-18.
- Myers, Dorothy and Stonehill, Robert. 1993. **School-Based Management**. . [Online] Available from: <http://www.ed.gov/OR/ConsumerGuides/baseman.htm>. [January 16, 2003]
- National School Boards Association. 1982. **Becoming A Better Board Member**. [Onlines] Available: <http://www.nebr-schoolboards.org/boardroles.html> [January 28, 2004]
- NCREL's Policy Briefs. 1993. **Decentralization: Why, How, and Toward What Ends**. [Online] Available from: <http://www.ncrel.org/areas/issues/envmmrt/go/93-1toc.html> [November 25, 2003]
- Phillip, J.J. 1983. **Handbook of Training Evaluation and Measurement Method**. London: Guit
- Sikula, A.F. 1981. **Personnel Administratuon and Himan Resources Mangement**. New York: John Wiley & Sons.
- Varney, Glenn H. 1976. **An Organization Development Approach to Management Development**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Watkins, R. and Kaufman, R. 1996, **An Update on Relating Needs Assessment and Needs Analysis**. Performance Improvement 10, 2(November): 7-21.
- Weihrich, Heinz and Koontz, Harold. **Management: A Global Perspective**. 10th ed. New York: McGraw-Hill. 1993. p. 421.
- Witkin, B.R. and Altschuld, J.W. 1995. **Planning and Conducting Needs Assessment: A Practice Guide**. California: SAGE.
- Witkin, B.R. 1984. **Assessing Needs in Education and Social Program**. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Witkin, B.R. 1994. **Needs Assessment since 1981: The State of the Practice**. Evaluation Practice 15, 1:7-27.
- Wohlstetter, Priscilla and Mohrman, Susan A. (1993). **School-Based Management : Strategies for Success**. [Online] Available from : <http://www/ed/gov/pubs/CPRE/fb2sbm.html> [January 20, 2004]
- Yoder, D. 1963. **Personnel Principle and Policies**. New Jersey: Prentice Hall.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการจำเป็น และการนำเสนอเชิงนโยบายเพื่อการวางแผนในการ
พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสนับสนุนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการ
ปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ทั้งจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อ
ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา และเชื่อมั่นได้
ว่าการบริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและนโยบายที่นำ
ไปสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School-based Management (SBM) จึงขอความกรุณาจาก
ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้นและจะนำเสนอในภาพรวม
ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

นางณอมจิตต์ มนตรีศาสตร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีนาคม 2547

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน และ/หรือ เติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 30 ปี หรือต่ำกว่า 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี
 61 ปีขึ้นไป
3. วุฒิ สูงสุดทางการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า อนุปริญญา
ปริญญาตรี ปริญญาโท
ปริญญาเอก
4. สถานภาพในคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา
 ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง
 ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรชุมชน
 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และ/หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่
5. ตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษา ประธานกรรมการ รองประธาน
 เลขานุการ กรรมการ
6. ระดับของสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา
7. เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เขต 2 เขต 3
8. ภูมิหลังประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ก่อนหรือในขณะที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา มีประสบการณ์ ไม่เคยมีประสบการณ์

ตอนที่ 2 ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

- แบบสอบถามตอนนี้ เป็นการสอบถามความรู้และทักษะ และความคาดหวังในการได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของท่านในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

เกณฑ์ในการพิจารณามีดังนี้

ระดับความรู้/ ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน

- หมายความว่า ท่านมีความรู้ หรือทักษะในด้านนั้นๆในระดับมากที่สุด
- หมายความว่า ท่านมีความรู้ หรือทักษะในด้านนั้นๆในระดับมาก
- หมายความว่า ท่านมีความรู้ หรือทักษะในด้านนั้นๆในระดับปานกลาง
- หมายความว่า ท่านมีความรู้ หรือทักษะในด้านนั้นๆในระดับน้อย
- หมายความว่า ท่าน มีความรู้ หรือทักษะในด้านนั้นๆ น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย

ระดับความรู้/ ทักษะที่ท่านต้องการจะมี

- หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนี้ท่านต้องใช้ความรู้และทักษะในด้านนั้นๆมากที่สุด
- หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนี้ท่าน ต้องใช้ความรู้และทักษะในด้านนั้นๆมาก
- หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนี้ท่านต้องใช้ความรู้และทักษะในด้านนั้นๆพอสมควร
- หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนี้ท่านต้องใช้ความรู้และทักษะในด้านนั้นๆไม่มากนัก
- หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนี้ท่านมี ความจำเป็นต้องใช้ความรู้ หรือทักษะในด้านนั้นๆ น้อยที่สุด หรือ ไม่มีเลย

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามและการแปลความหมาย

ท่านมีความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความรู้/ ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน					ระดับความรู้/ ทักษะที่ท่านต้องการจะมี				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542					✓		✓			

หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในระดับน้อยมาก และท่านต้องการจะมีความรู้และทักษะในเรื่องดังกล่าวในระดับมาก

จบตัวอย่าง

2. การบริหารจัดการด้านวิชาการ										
ท่านมีความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน					ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านต้องการจะมี				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.เนื้อหาสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544										
15.กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำเนื้อหาจากท้องถิ่นมาใช้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544										
16. การพิจารณาความถูกต้องและความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ที่ได้บูรณาการเนื้อหาตามความต้องการของท้องถิ่น										
17. การพิจารณาความเป็นไปได้ในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและตัดสินใจให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา										
18.แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544										
19.การกำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของสถานศึกษา										
20. การพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา										
21. การเสนอแนวทางในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษาและการจัดให้เป็นไปตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา										
22. การจัดหาและผลิตสื่อพัฒนาการเรียนการสอน										
23. การเสนอแนวทางให้มีการประเมินประสิทธิผลประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา										

3. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา										
ท่านมีความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน					ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านต้องการจะมี				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
24. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆเพื่อการศึกษา										
25. การศึกษาข้อมูล และแหล่งวิทยากร จัดหาวิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ และ การให้การสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา										
26. การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการหารายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา										
27. การจัดกิจกรรม เพื่อสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ										

4. การส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องสิทธิและโอกาสทางการศึกษา										
ท่านมีความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน					ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านต้องการจะมี				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
28. ระบบการศึกษา ได้แก่ การเรียนในระบบ การเรียนนอกระบบ หรือ การเรียนตามอัธยาศัย										
29. ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในการรับบริการทางการศึกษา										
30. แนวปฏิบัติในการรับนักเรียนและการจัดพื้นที่บริการทางการศึกษา										
31. ข้อมูลสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา และ สถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง การคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน ที่เป็นปัจจุบัน										
32. ข้อมูลสารสนเทศของเด็กในวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา										
33. การประกันสิทธิและโอกาสการเข้ารับบริการทางการศึกษาของนักเรียน										

5. การเสนอแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

ท่านมีความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน					ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านต้องการจะมี				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
41. การจัดทำและการใช้งบประมาณของสถานศึกษา										
42. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลงานจากแผนการใช้งบประมาณ										
43. การเสนอแนวทางในการกำหนดแผนอัตรากำลังและการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา										
44. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา										
45. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน										
46. การส่งเสริมด้านสวัสดิการ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน										
47. การจัดระบบบริหารจัดการในด้านการใช้ ดูแล และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน										
48. การบริหารจัดการด้านภูมิทัศน์ การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา										
49. การส่งเสริมในด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน										

6. การเสริมสร้างความสัมพันธ์และประสานงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ท่านมีความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน					ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านต้องการจะมี				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
50. ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน มูลนิธิ องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐ และเอกชนที่มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษา										
51. ความต้องการของชุมชนในการให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการ สนับสนุนด้านการให้ความรู้ และ การจัดกิจกรรมของชุมชน องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น										

8. การบริหารจัดการองค์การคณะกรรมการสถานศึกษา										
ท่านมีความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน					ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านต้องการจะมี				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
59.ภารกิจขององค์กรและการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน										
60.การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน										
61.การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้เป็นที่ปรึกษาและอนุกรรมการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										

9. การปฏิบัติการณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย จากหน่วยงานต้นสังกัด										
ท่านมีความรู้หรือทักษะในการนำไปปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านมีในปัจจุบัน					ระดับความรู้ / ทักษะที่ท่านต้องการจะมี				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
62.การวิเคราะห์สังเคราะห์งานตามนโยบายของต้นสังกัดเพื่อกำหนดแนวทาง การดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม										
63.การปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาเพื่อนำมา กำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย										
64. การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด										
65. การจัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเสนอให้ต้นสังกัดทราบอย่างเป็นระบบ										
66. การสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินภายใน และรับการประเมินคุณภาพภายนอก										

☺ ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ☺



ภาคผนวก ข

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
และหนังสือเชิญ**

**สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้เขียนตำรา บทความ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย และอาจารย์ประจำภาควิชา
วิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้เขียนตำรา บทความ
3. รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตรคุสัย อดีตหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้อำนวยการโรงเรียน วชิรวิทย์
ผู้เขียนตำรา บทความ
4. ดร. นิพนธ์ เสือก้อน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากน้ำวิทยาคม
ผู้เขียนตำรา บทความ
เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ดร. พรทิพย์ ตั้งไชยรวงศ์ รองผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
ผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวิชาการ (บัณฑิตศึกษา) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร.82680

ที่ ศธ.0512.6(2770.0603)/1124

วันที่ 12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ

ด้วย นางถนอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวิชาการ (บัณฑิตศึกษา) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร.82680

ที่ ศธ.0512.6(2770.0603)/1124

วันที่ 12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

ด้วย นางณอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาคบริหารการศึกษาศาสาวิชาบริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตถกษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1123

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทวีวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางถนอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาคบริหารการศึกษ สาขาวิชา
บริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร" โดยมี
อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1126

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากน้ำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางณอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา
บริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร" โดยมี
อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1127

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

เรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปและฝ่ายวางแผน โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยายคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางณอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
บริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร" โดยมี
อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1119

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางณอมจิตร มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร" โดยมีอาจารย์ ดร.ปลงสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางณอมจิตร มนตรีศาสตร์ ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/111๖

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางถนอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาวิชา
บริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร" โดยมี
อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม
กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางถนอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ ได้ทำการ
เก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1117

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางถนอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากทม.นคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ปองลิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางถนอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1118

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางณอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร" โดยมีอาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางณอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ ๐๔๐๑๔/ 1238

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
อาคาร ๔ พญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางณอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชการบริหารการศึกษา ภาควิชา-
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย เรื่อง “การประเมิน
ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม
ข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัย
จะประสานในรายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยดังกล่าว
เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและวงการศึกษาโดยรวม สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายคำหรี จิมสินเกียรติ)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปฏิบัติหน้าที่
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
ข้าราชการกรม ก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐ ๒๒๔๕ ๘๓๖๑

โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๘๕๓๖



ที่ ศธ 04015/ 1424

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2
อาคารโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์
เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

3 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางณอมจิตต์ มนตรีศาสตร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การประเมิน
ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี คร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนนี้
โดยนิสิตผู้ทำการวิจัยจะ ได้มาประสานในรายละเอียดต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัย
ดังกล่าว เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน และเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษโดยส่วนรวม
สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางงามพศ ลวากร)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กลุ่มอำนาจการ

โทร. 0-2930-4493

โทรสาร 0-2930-4494



ภาคผนวก ง
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1

โรงเรียน	แขวง	เขต	จังหวัด
1. โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม	แขวงบางโพงพาง	เขตยานนาวา	กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	แขวงยานนาวา	เขตสาทร	กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย	แขวงบางจาก	เขตพระโขนง	กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนสายน้ำผึ้ง	แขวงคลองเตย	เขตคลองเตย	กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนยานนาวาศึกษา	แขวงทุ่งวัดดอน	เขตสาทร	กรุงเทพมหานคร
6. โรงเรียนปทุมคงคา	แขวงพระโขนง	เขตคลองเตย	กรุงเทพมหานคร
7. โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง	แขวงพระโขนงเหนือ	เขตวัฒนา	กรุงเทพมหานคร
8. โรงเรียนวัดน้อยนพคุณ	แขวงนครชัยศรี	เขตคูคต	กรุงเทพมหานคร
9. โรงเรียนประถมนนทรี		เขตยานนาวา	กรุงเทพมหานคร
10. โรงเรียนวัดด่าน		เขตยานนาวา	กรุงเทพมหานคร

เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 2

โรงเรียน	แขวง	เขต	จังหวัด
1. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	แขวงคลองถนน	เขตสายไหม	กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนราชนิกุลบางเขน	แขวงทุ่งสองห้อง	เขตหลักสี่	กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	แขวงท่าเรือ	เขตบางเขน	กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ	แขวงสามเสนนอก	เขตห้วยขวาง	กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดาภิเษก (ประชากรราษฎร์อุปถัมภ์)	แขวงห้วยขวาง	เขตห้วยขวาง	กรุงเทพมหานคร
6. โรงเรียนวัดอุทัยธาราม		เขตห้วยขวาง	กรุงเทพมหานคร

เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 3

โรงเรียน	แขวง	เขต	จังหวัด
1. โรงเรียนทวีธาภิเศก	แขวงวัดอรุณ	เขตบางกอกใหญ่	กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนวัดนวลนรดิศ	แขวงปากคลองภาษีเจริญ	เขตภาษีเจริญ	กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนวัดอินทาราม	แขวงบางยี่เรือ	เขตธนบุรี	กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนไชยดิษพลวิทยาคม	แขวงบางแวก	เขตภาษีเจริญ	กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนทวีวัฒนา	แขวงทวีวัฒนา	เขตทวีวัฒนา	กรุงเทพมหานคร
6. โรงเรียนมัธยมวัดดาวคณง	แขวงบुकโคโล	เขตธนบุรี	กรุงเทพมหานคร
7. โรงเรียนวัดปากน้ำวิทยาคม	แขวงบางพรหม	เขตคลองสาน	กรุงเทพมหานคร
8. โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม	แขวงวัดอรุณ	เขตบางกอกใหญ่	กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก จ
ระเบียบและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2464

มาตรา 30 ผู้ว่าราชการจังหวัดจะตั้งกรรมการศึกษาอันประกอบด้วยบุคคลที่สมควร และมีผู้นับหน้าถือตาก็ได้ เมื่อได้รับมอบอำนาจจากอุปราช หรือจากสมุหเทศาภิบาลแล้ว หน้าที่ของกรรมการศึกษานั้น ดังนี้

1. ในส่วนโรงเรียนประชาบาลที่ประชาชนตั้ง ให้เป็นผู้ตรวจตราดูแล งบประมาณ บัญชีของโรงเรียนปีละครั้ง และตรวจสอบต่อว่าโรงเรียนได้จัดที่อยู่หรืออย่างไร
2. ในส่วนโรงเรียนประชาบาลที่นายอำเภอตั้ง ให้เป็นผู้ช่วยนายอำเภอ หรือ แบ่งเบาภาระหน้าที่ส่วนหนึ่งส่วนใดของนายอำเภอ เมื่อได้รับคำสั่งผู้ว่าราชการจังหวัดให้ทำดั่งนั้น

พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2478

มาตรา 30 ผู้ว่าราชการจังหวัดจะตั้งกรรมการศึกษาอันประกอบด้วยบุคคลที่สมควร และมีผู้นับหน้าถือตาก็ได้ เมื่อได้รับมอบอำนาจจากอุปราช หรือจากสมุหเทศาภิบาลแล้ว หน้าที่ของกรรมการศึกษานั้น ดังนี้

1. ในส่วนโรงเรียนประชาบาลที่ประชาชนตั้ง ให้เป็นผู้ตรวจตราดูแล งบประมาณบัญชีของโรงเรียนปีละครั้ง และตรวจสอบต่อว่าโรงเรียนได้จัดที่อยู่หรืออย่างไร
2. ในส่วนโรงเรียนประชาบาลที่นายอำเภอตั้ง ให้เป็นผู้ช่วยนายอำเภอ หรือ แบ่งเบาภาระหน้าที่ส่วนหนึ่งส่วนใดของนายอำเภอ เมื่อได้รับคำสั่งผู้ว่าราชการจังหวัดให้ทำดั่งนั้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525

ข้อ 3 ให้มีคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนละอย่างน้อย 5 คน แต่ไม่เกิน 15 คน

ข้อ 4 ให้คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาเลือกกรรมการคนหนึ่ง เป็นประธาน และให้ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาแห่งนั้นเป็น กรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่ง

ข้อ 5 การได้มาซึ่งรายชื่อของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และให้ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการประชุมปรึกษากับ คณะครูในโรงเรียน แล้วเสนอ รายชื่อผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ให้ประธานคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอ หรือประธานคณะกรรมการประถมศึกษากิ่งอำเภอ เป็นผู้ลงนามแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

สำหรับกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้ผู้อำนวยการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

ข้อ 6 กรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้สนใจการศึกษา
- 2) เป็นผู้มีความประพฤติดี

ข้อ 7 กรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ควรเลือกจากบุคคลต่อไปนี้

- 1) กำนัน หรือผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่
- 2) ผู้นำทางศาสนาของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
- 3) ข้าราชการของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น เช่น ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร กรมการพัฒนาชุมชน กรมอนามัย กรมการปกครอง ฯลฯ

4) ประธานกรรมการศึกษาของหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง ในกรณี ที่โรงเรียนตั้งอยู่ในหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง

- 5) ข้าราชการบำนาญที่มีภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่น
- 6) ผู้ปกครองนักเรียน
- 7) ศิษย์เก่าของโรงเรียน
- 8) ประชาชนในท้องถิ่น

ข้อ 8 บุคคลหนึ่งจะเป็นกรรมการในคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา เกินกว่า 3 โรงเรียนมิได้

ข้อ 9 ให้กรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวาระอยู่ในตำแหน่งความละ 4 ปี และอาจจะได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

กรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- 1) ตาย
- 2) ลาออก
- 3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- 4) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- 5) ได้รับโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

หรือความผิดหุโทษ

6) คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ คณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอ คณะกรรมการการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี มีมติเป็นเอกฉันท์ให้ออก

ข้อ 10 ในกรณีที่กรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาตำแหน่งใดว่างลง และมีวาระการดำรงตำแหน่งมากกว่าเก้าสิบวัน ให้ครูใหญ่ หรือ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาประชุมปรึกษากับคณะครู ในโรงเรียน แล้วเสนอชื่อผู้ดำรงตำแหน่งแทน และให้ประธานคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ หรือประธานคณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอ หรือผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี และให้ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ข้อ 11 คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาที่มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่โรงเรียนในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- 2) แสวงหาความช่วยเหลือและความร่วมมือจากประชาชนหน่วยงานและส่วนราชการเพื่อพัฒนาโรงเรียน
- 3) เสนอแนะและประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หน่วยงาน และส่วนราชการ เพื่อให้โรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการและการพัฒนาท้องถิ่น
- 4) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนมอบหมาย

ข้อ 12 คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ควรจะประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง แล้วรายงานให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือคณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอทราบ แล้วแต่กรณี สำหรับโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้รายงานต่อผู้อำนวยการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การประชุมของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงถือว่าเป็นองค์ประชุม

(1) “ผู้แทนผู้ปกครอง” ได้แก่ ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(2) “ผู้แทนครู” ได้แก่ ผู้แทนของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(3) “ผู้แทนองค์กรชุมชน” ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชนหรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใดที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะและมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(4) “ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ได้แก่ ผู้แทนของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น จำนวนไม่เกินสองคน

(5) “ผู้แทนศิษย์เก่า” ได้แก่ ผู้แทนของสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า หรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(6) “ผู้ทรงคุณวุฒิ” ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของ หรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสี่คน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการและให้คณะกรรมการ เลือกกรรมการคนหนึ่งใน (1) (3) (4) (5) และ(6) เป็นประธาน และอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน ให้คณะกรรมการกำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรี จำนวน ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม ของคณะกรรมการทั้งหมด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ
ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

พ.ศ. 2543

เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2543 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2543 กระทรวงศึกษาธิการ จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2539"

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือ ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

"สถานศึกษา" หมายความว่า โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่หมายรวมถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง

"ผู้บริหารสถานศึกษา" หมายความว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการที่รับผิดชอบ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

"กรรมการ" หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคนประกอบด้วย

- (1) "ผู้แทนผู้ปกครอง" ได้แก่ ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (2) "ผู้แทนครู" ได้แก่ ผู้แทนของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (3) "ผู้แทนองค์กรชุมชน" ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใด ที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ และมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวน ไม่เกินสองคน
- (4) "ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ได้แก่ ผู้แทนของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น จำนวนไม่เกินสองคน
- (5) "ผู้แทนศิษย์เก่า" ได้แก่ ผู้แทนของสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า หรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (6) "ผู้ทรงคุณวุฒิ" ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่นข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสี่คน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่ง ใน (1) (3) (4) (5) และ (6) เป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการ กำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการ เพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการตามข้อ 5 โดยคำนึงถึงจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรีจำนวน ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ 7 การให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการ ให้ดำเนินการดังนี้

- (1) ให้สถานศึกษาประกาศรับสมัครผู้แทนตามข้อ 5 (1) (2) (3) (4) และ (5)

(2) ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ 7 (1) คัดเลือกตนเองให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6

(3) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 7 (2) และผู้บริหารสถานศึกษา เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ตนเห็นสมควร จำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ประชุมคัดเลือกให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6

(4) ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำรายชื่อเสนอผู้มีอำนาจตามข้อ 9 เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

ในกรณีไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนในองค์ประกอบใด ให้คณะกรรมการ เสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้น จำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกตนเองให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้

ในกรณีที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใดไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้ที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเท่าที่มีอยู่ในองค์ประกอบนั้น แล้วให้คณะกรรมการ เสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้น จำนวนสองเท่าของจำนวนที่ยังขาดอยู่ และให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกตนเอง ให้เหลือตามจำนวนที่กำหนดไว้

ในกรณีที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใด มีจำนวนเท่ากับจำนวนกรรมการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดังกล่าว เป็นกรรมการในองค์ประกอบนั้น

ข้อ 8 คุณสมบัติทั่วไปของคณะกรรมการ

(1) เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา

(2) เป็นผู้มีความประพฤติดี

(3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ลงนามในการแต่งตั้ง และอนุญาตการลาออกของคณะกรรมการ

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

คณะกรรมการซึ่งได้มาตามระเบียบนี้ในวาระแรก เมื่อครบกำหนดสองปีให้จับสลากออกกึ่งหนึ่ง ในกรณีที่เป็นการเพิ่มเป็นหนึ่งคน เว้นกรรมการและเลขานุการ

ในสถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการทดแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคสองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ 7 โดยให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระในวรรคหนึ่ง

การสรรหากรรมการใหม่แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสาม ให้ดำเนินการภายในสี่สิบห้าวันนับจากวันครบวาระหรือครบกำหนดแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการชุดเดิม ปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะได้ มีการประกาศแต่งตั้งกรรมการใหม่

กรรมการที่พ้นวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการได้อีก

ข้อ 11 กรรมการ จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ออกตามวาระ

(2) ตาย

(3) ลาออก

(4) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8

(5) เป็นบุคคลล้มละลาย

(6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(8) พ้นจากตำแหน่งในสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการตามข้อ 5 (2) และผู้บริหารสถานศึกษา

(9) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้ปกครองนักเรียนของสถานศึกษานั้นสำหรับกรรมการตามข้อ 5

(1)

(10) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับกรรมการตามข้อ

5 (4)

(11) คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสาม มีมติให้ออกยกเว้นตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 12 ในกรณีที่กรรมการในองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระเกินกว่าเก้าสิบวัน ให้สถานศึกษาดำเนินการตามข้อ 7 เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการในองค์ประกอบนั้นภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ว่างลง และให้อยู่ในตำแหน่ง เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ข้อ 13 คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาของสถานศึกษา

(2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

(3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

(4) กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

(6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

(7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา

(8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

(9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

(10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

(11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

ข้อ 14 ให้มีการประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้ง

การดำเนินการประชุมคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้มีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้น และให้มีผู้แทนของนักเรียนเข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียน โดยตรง ให้รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

ให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง ภายในสัปดาห์วัน นับแต่วันที่มีการประชุม

ข้อ 15 ในวาระเริ่มแรกให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรมที่มีสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการให้แล้วเสร็จภายในหกสัปดาห์ นับแต่วันประกาศใช้ระเบียบนี้

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

สถานศึกษา ที่ไม่มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการ โรงเรียนอยู่ในวันที่ประกาศใช้ระเบียบนี้ ให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ซึ่งเป็นเจ้าสังกัด กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

ข้อ 16 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2543

สมศักดิ์ ปริศนานันทกุล

(นายสมศักดิ์ ปริศนานันทกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำเนาถูกต้อง


ถนอมจิตต์ ขุฑทะพันธุ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง กำหนดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546

1. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาเพื่อให้อำนาจและ พัฒนาการศึกษา ของ สถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษาของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ รวมทั้งบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของ ชุมชน และท้องถิ่น
2. ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ การดำเนินงานกิจการของสถานศึกษาและการระดม ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
3. ปฏิบัติตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางถนอมจิตต์ ขุฑตะกะพันธ์ เกิดเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2496 ที่จังหวัดสงขลา สำเร็จการศึกษา ศีษศาสตรบัณฑิต (การสอนภาษาอังกฤษ) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อปีการศึกษา 2518 เข้าศึกษาต่อหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปีการศึกษา 2545 ปัจจุบัน รับราชการตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียน เจ้าพระยาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย