

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความก้าวหน้าจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าดังกล่าวได้แก่คุณภาพของคน โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนโรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง ให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ซึ่งหมายถึงการบริหารจัดการ และดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ให้ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านของประเทศ การเตรียมคนให้มีคุณลักษณะมองกว้าง คิดไกลใฝ่ดี การเตรียมคนให้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน แต่การจัดการศึกษาในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้เท่าที่ควร ดังนั้นการจัดการศึกษาจะต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5)

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่ผู้ปกครองตั้งความหวังไว้อย่างสูง เพื่อเป็นที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ อบรมบ่มนิสัยลูกหลานให้มีคุณธรรมจริยธรรมดี เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่ครอบครัวจนถึงประเทศชาติ แต่ในปัจจุบันผู้ปกครองไม่แน่ใจในคุณภาพของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนว่ามีความเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาเท่าเทียมกันเพียงใด ถึงแม้กระทรวงศึกษาธิการต่างประชาสัมพันธ์มาตลอดว่าโรงเรียนทุกโรงเรียนมีมาตรฐานเท่าเทียมกันในด้านองค์ประกอบ ทางอาคารเรียน อาคารประกอบ การวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน และครูผู้สอน นอกจากนี้ยังมีโครงการต่างๆเกิดขึ้นมากมาย เพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้เท่าเทียมกัน เริ่มจากการตั้งกลุ่มโรงเรียน การจัดโครงการโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องเป็นรูปสหวิทยาเขต ทั้งยังให้มีการประเมินมาตรฐานโรงเรียน การมอบเกียรติบัตร โรงเรียนที่ผ่านการประเมินมาตรฐานดีเด่น ตั้งแต่ขนาดใหญ่จนถึงขนาดเล็กเพื่อให้ผู้บริหารและครูตื่นตัวในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่มาตรฐานเดียวกัน แต่ก็ยังไม่สามารถเปลี่ยนแนวคิดของผู้ปกครองได้เพราะผู้ปกครองยังมีแนวคิดที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง พ่อแม่บางคนปลูกฝังลูกตั้งแต่วัยเล็กให้ยึดมั่นกับโรงเรียนที่ตนเองปรารถนาและที่เป็นเช่นนี้เกิดจากความเป็นมาตรฐานของโรงเรียนหรือความนิยมของผู้ปกครอง คงไม่ได้อยู่ที่โรงเรียนมีอาคารใหญ่โตสวยงาม มีวัสดุดีเยี่ยมหรือครูสอนเก่งเท่านั้น แต่สิ่งที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองปรารถนาอย่างแรงกล้าคือคุณภาพของนักเรียนที่จบ

การศึกษามาเป็นสิ่งสำคัญ(วลิตดา คำจุมพล. 2551 : 2) หน่วยงานที่สำคัญในการจัดการศึกษาที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ คณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองของนักเรียน นั่นคือโรงเรียน

เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคิดวางแผน เตรียมการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กำหนดนโยบายและเป้าหมายร่วมกันอันจะเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในทุกๆด้าน ซึ่งถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียนตามภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกิจกรรมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและความสำเร็จของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา อันจะนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนในที่สุดผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนตามโอกาสอันสมควร(ธีรพล จำนงนิจ. 2548 : 1-2)

ดังนั้น การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้ปกครอง สังคม ชุมชน ต้องรับรู้โรงเรียน ดำเนินการ หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามที่ประชาชนต้องการ ภายใต้นแนวคิดที่ว่า นักเรียนต้องเป็นคนดี คนเก่ง และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนต้องประชาสัมพันธ์ให้ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมทราบ และนำข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมเสนอแนะมาใช้ในการดำเนินงานปรับปรุง การบริหารงานของโรงเรียนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม โดยสถานศึกษาจะต้องสร้างคุณภาพทางด้านการบริหารจัดการอันเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้ปกครองจะยอมรับและพิจารณาในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้กับบุตรหลานของตนเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลและสังคมนี้อย่างชัดเจน หากมนุษย์มีความรู้ความเข้าใจ เกิดกระบวนการคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเองแล้ว ย่อมส่งผลให้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ในทางที่ดีขึ้นอย่างแน่นอน และตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการศึกษานั้นคือโรงเรียนที่เป็นแหล่งรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่บุคคลในสังคม และระบบการบริหารงานของโรงเรียนก็มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนั้นเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนหรือมาตรการในการพัฒนาปรับปรุงทางด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ให้มีคุณภาพทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำถามในการวิจัย

ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับใด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 108 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
2. เนื้อหาในการวิจัย ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป
3. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตั้งแต่ 1 มีนาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2563

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงความรู้สึกที่เป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป โดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้
2. ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง พ่อ แม่ หรือผู้ที่ได้รับเป็นผู้ดูแลนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริมและผู้นำชุมชน
3. ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป
4. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ เช่น หลักสูตรการเรียนการสอน วิธีการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
5. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดและการบริหารการจัดการด้านการเงิน ให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ การดำเนินงานเกี่ยวกับด้านการเงินทั้งรายรับและการนำเงินไปใช้จ่ายในระบบการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเป็นการพัฒนางานในด้านต่างๆ ของโรงเรียน อีกทั้งถ้าโรงเรียนใดมีงบประมาณในการจัดทำและพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เชิญชวนให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานของตนเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ

6. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับงานเพื่อเป็นการใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในระยะเวลาสั้นที่สุด และสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการจัดอบรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจอันดีแก่บุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและมั่นคง พร้อมทั้งจะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด หากในสถานศึกษาที่จะเปรียบเสมือนครูที่ทำหน้าที่อบรม สั่งสอนให้เด็กมีความรู้ความสามารถ สามารถพัฒนาตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ให้เป็นคนดีของพ่อแม่ สังคมและประเทศชาติต่อไป

7. ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการให้และการรับข้อมูล การให้บริการด้านต่างๆ จากโรงเรียนการรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการให้ความร่วมมือและสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่ทางโรงเรียนหรือชุมชนได้จัดขึ้น

8. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ปกครองที่จบการศึกษาชั้นสูงสุด ได้แก่ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษา และสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

9. อาชีพของผู้ปกครอง หมายถึง รูปแบบการดำรงชีพในสังคมมนุษย์ปัจจุบันได้มาซึ่งค่าตอบแทน หรือ รายได้ เพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ดังต่อไปนี้

9.1 รับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ และท้องถิ่นโดยได้รับเงินเดือนประจำจากงบประมาณของหน่วยงานนั้น เช่น ครู พยาบาล ทหาร ตำรวจ สาธารณสุข ฯลฯ

9.2 เกษตรกรรม หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

9.3 รับจ้าง และอื่นๆ หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพที่อยู่ในกิจการของนายจ้างมีรายได้จากค่าจ้างงานเป็นค่าตอบแทนแรงงาน เช่น ลูกจ้างหรือพนักงานทั่วไป คนขับรถ คนสวน พนักงานทำความสะอาด และอาชีพอื่นๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน บ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารสถานศึกษา
2. โครงสร้างและขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. สภาพและบริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านคูแพ่ง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542 : 11) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารการศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชน องค์กรต่างๆ มีส่วนรวมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

สุรพล พุฒคำ (2544 : 30) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเขามามีส่วนรวมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ถวิล มาตรเยี่ยม (2544 : 20) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ ส่วนหนึ่งของสังคมมีสถานะเป็นสถาบันหรือองค์กรหนึ่งทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของสังคม โดยมีหน้าที่รับใช้และบริการสังคม

ธีระ รุญเจริญ (2545 : 11 - 12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต่ออาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 21 - 22) ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาตามหลักการให้บริการสาธารณะของรัฐอย่างเสมอภาค ต่อเนื่องและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้บริการอยู่เสมอ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็กเยาวชนตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติที่ดีงามตามสังคมต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็น ผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากรการเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย อาทิ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 86 - 87)

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ศึกษากำหนด
2. พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (วิสูตร ชาญวิวัฒน์. 2548 : 14 - 15)

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ (2544 : 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถาระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อสวนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กลาผจัญญ และสัมมา ธนินิธย์ (2545 : 11 -12) ได้กล่าวไว้ในการประชุมสัมมนาเรื่องสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทยว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต่ออาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายรวมถึง การปฏิบัติงานและภารกิจของ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวโน้มการบริหารสถานศึกษา

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2542 : 17 - 24) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในอนาคตมิใช่เป็นอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะมีคณะกรรมการโรงเรียนหรือคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีบทบาทค่อนข้างมากด้วย และต่อไปนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะกระทำตามประดุจจะเป็นโรงเรียนของตนเองและจะบริหารตามอำเภอใจต่อไปไม่ได้อีกแล้ว แต่ทุกฝ่ายจะต้องตระหนักว่าโรงเรียนนั้นเป็นของสาธารณชน เป็นของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งครู คือ บุคลากรที่มาทำงานให้แก่สาธารณชนหรือชุมชน โดยรัฐบาลจ่ายค่าจ้างให้เท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการจะต้องทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของสาธารณชนหรือชุมชน ไม่ใช่บริหารตามความพึงพอใจของตนเอง แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาจะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในระดับสถานศึกษา เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้ปกครองจะทำให้ทราบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจปัญหาที่โรงเรียนประสบ ทราบวิธีการที่จะสนับสนุนโรงเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้ปกครองจะทำให้โรงเรียนได้รับความคิดเห็น ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรจากชุมชน นอกจากจะได้รับการทรัพยากรท้องถิ่นมาสนับสนุนการศึกษาแล้ว ยังได้ภูมิปัญญาชาวบ้านมาช่วยบริการการศึกษาอีกด้วย นอกจากนั้นผู้ปกครองยังสนใจการศึกษาของบุตรหลานตนเองมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เห็นว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารในระดับสถานศึกษามากยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษานั้น มี 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการ หรือการมีส่วนร่วมในทางตรง และการมีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการหรือการมี

ส่วนร่วมในทางอ้อมการมีส่วนร่วม แบบเป็นทางการนั้น จะให้ได้จากการกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษา การมีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการหรือการมีส่วนร่วมในทางอ้อมนั้น อาจปรากฏในรูปแบบต่างๆ เช่น สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครอง เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา อาจเชิญประชาชนให้เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆ หรือเป็นกรรมการในการดำเนินการหรือสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2542 : 17 - 24) กล่าวว่า ในส่วนของการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต เมื่อมองจากสภาพปัจจุบันและอาศัยข้อมูลของการประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนา ควรดำเนินการพัฒนาดังนี้

1. ด้านปัจจัยทางการศึกษา พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยอบรมดูงานและพัฒนาให้วิทยฐานะสูงขึ้น เพิ่มมาตรการที่จะแก้ไข/ลงโทษครูที่ชี้เกี้ยว ไม่สอนไม่พัฒนางาน ไม่รักษาเวลาเที่ยงและหลบเลี่ยงงานหรือทำงานไม่เป็น พัฒนาระบบบริหารงานของผู้บริหารให้มีความชัดเจน ให้มีการติดตามงาน นิเทศงานและสั่งการอย่างเป็นระบบและสร้างทีมงาน เพิ่มมาตรการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ ปกครองมากขึ้น

2. ด้านกระบวนการทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารงาน การมอบหมายงาน และการนิเทศติดตามงานและการเผยแพร่ผลงานให้เป็นระบบและต่อเนื่องและนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาในโอกาสต่อไป ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจและให้รางวัลแก่ครูที่เป็นครูมืออาชีพ มีวิญญูณของความเป็นครู มีใจคนที่มืออาชีพครู ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยและพัฒนาการศึกษาที่หลากหลายและพัฒนาระบบทำงานให้เป็น ระบบทีมที่ชัดเจน จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลที่หลากหลาย โดยมีการประเมินร่วมกันระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองพร้อมทั้งนำผลมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น จัดกิจกรรมแสดงผลงานของผู้เรียนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ความมีสุนทรีย์ทางด้านดนตรี ศิลปะ กีฬา มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ เทคนิคการสอน การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน การสร้างตัวอย่างแก่นักเรียน จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีของบุคลากร

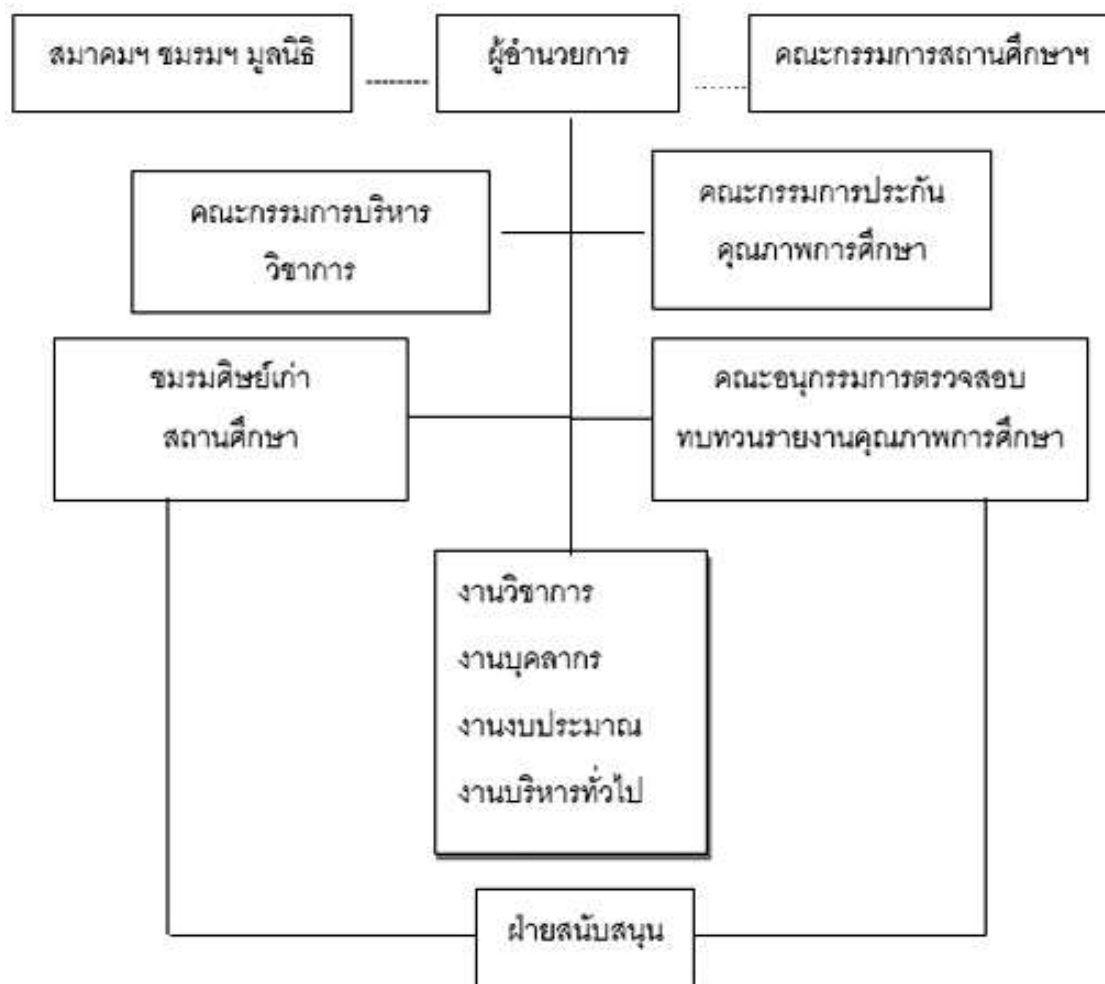
3. ด้านผลผลิต (ผู้เรียนและชุมชน) พัฒนาด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ข้อมูล การสรุปความคิดรวบยอด ขาดความเข้าใจและทักษะด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยจัดกิจกรรมที่ ฝึกให้นักเรียนได้ค้นคว้า รู้จักตั้งคำถาม ค้นหาข้อมูลจัดทำข้อมูล สรุปข้อมูลด้วยตนเอง และฝึกทักษะการทำงานเป็นกลุ่มในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ การแจ้งข่าวสาร ส่งเสริมด้านการเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาให้เด่นชัดและเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกด้าน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน อย่างสม่ำเสมอและขอรับการสนับสนุนในด้านต่างๆ

โครงสร้างและขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

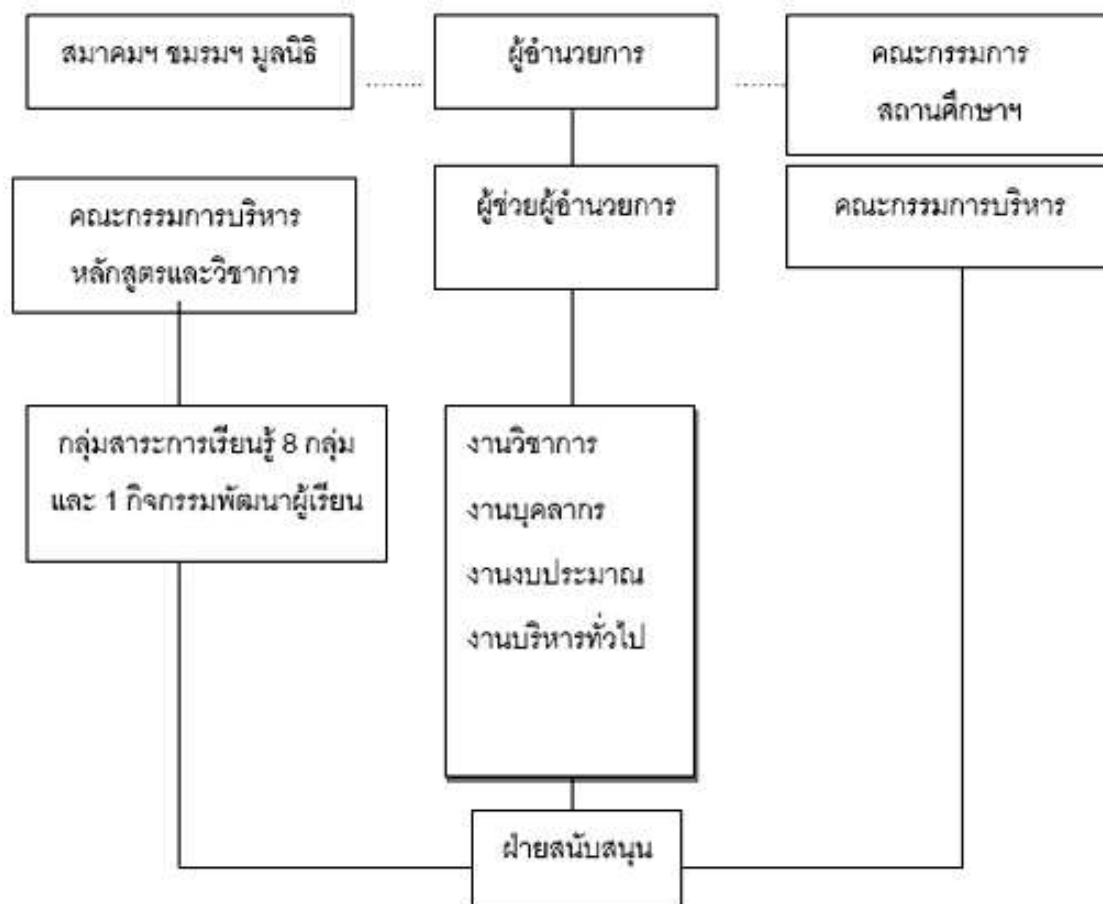
โครงสร้างการบริหารโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งตามขนาดสถานศึกษาเป็น 3 รูปแบบ คือ 1. การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน 2. การบริหารสถานศึกษาขนาดกลาง นักเรียน จำนวน 120 - 300 คน และ 3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ นักเรียนจำนวน 500 คนขึ้นไป โดยมี

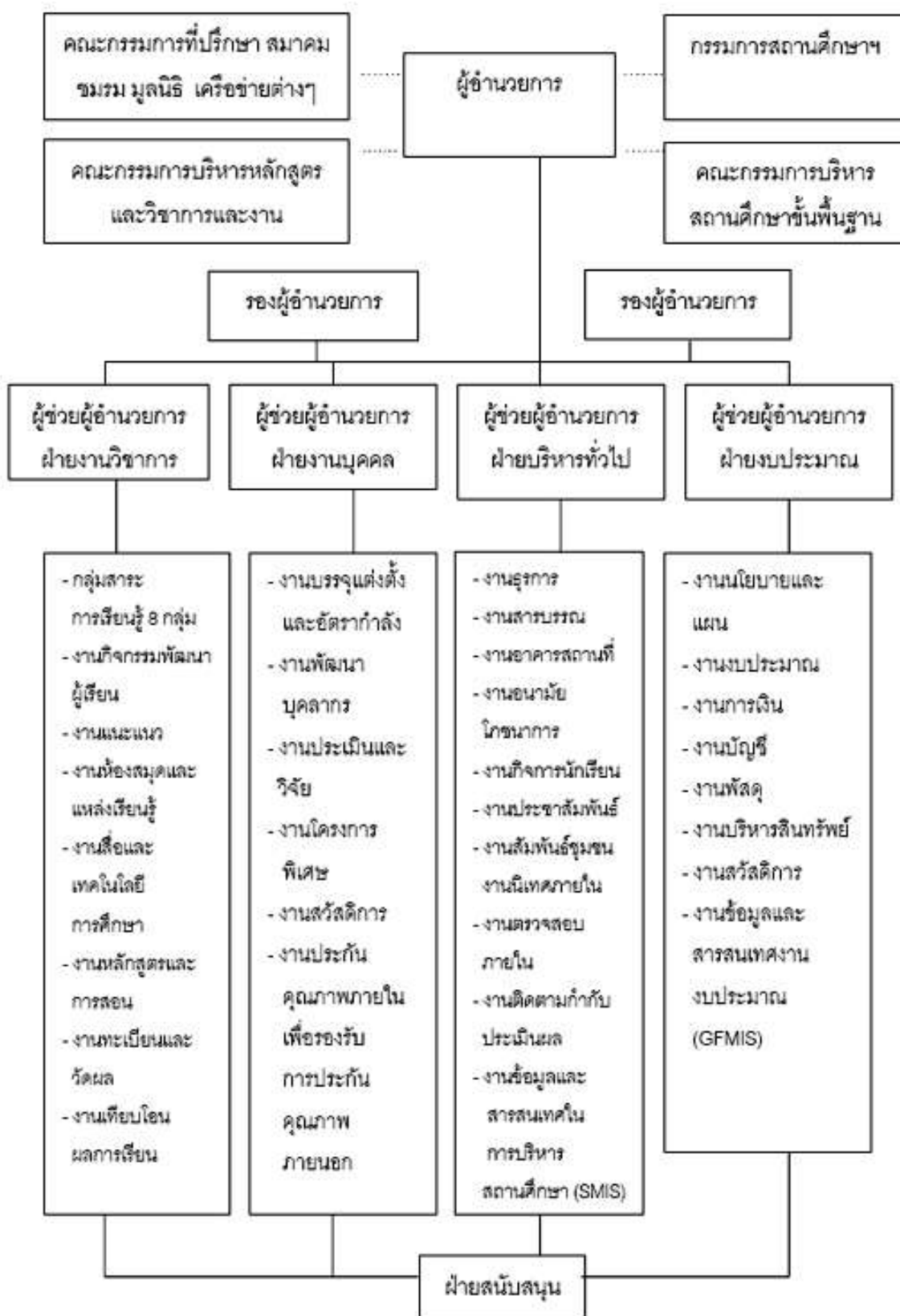
ตัวอย่างการจัดโครงสร้างองค์กรหรือแผนภูมิการบริหารโรงเรียน ดังนี้ (พรพรรณ อินทรประเสริฐ. 2550 : 296 - 298)



ภาพประกอบที่ 1 การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 120 คน)



ภาพประกอบที่ 2 การบริหารสถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 120 - 300 คน)



ภาพประกอบที่ 3 การบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวน 500 คนขึ้นไป)

ขอข่วยและภารกิจการบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545ข : 24) มาตรา 39 กล่าวว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

รัฐบาลได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่าในการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึง การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีความอิสระคล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ โดยนำแนวคิดการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ทั้งนี้ เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 3)

จุดประสงค์ในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 13) กำหนดการจัดเครือข่ายสถานศึกษาตามกฎกระทรวงฯ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษารวมกลุ่มเข้าด้วยกัน ในการบริหารจัดการศึกษาภายในเครือข่ายพร้อมส่งเสริมสนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในเครือข่ายให้พร้อมรองรับการกระจายอำนาจในงานทั้ง 4 ด้าน ได้ตามบริบทที่เหมาะสม โดยในปีการศึกษา 2550 ซึ่งเป็นปีแรกของการดำเนินการตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะร่วมกันพัฒนาขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจต่อไป โดยมีเหตุผลสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ
3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา
4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา
5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่
6. มุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษามากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความ เข้มแข็งและความคล่องตัว
7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา
8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ โดยตรง

วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 14) กำหนดให้การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

1. การจัดระบบการกระจายอำนาจด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. พัฒนาผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำ ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถขยายผลได้เต็มพื้นที่
3. นำร่องการบริหารจัดการแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีศักยภาพและความพร้อมในทุกเขตพื้นที่
4. จัดระบบกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผล วิจัยและการติดตามการใช้ อำนาจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและทั่วถึงเพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน รับรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรวมพลังกันรับการกระจายอำนาจพร้อมกันทั่วประเทศ

ขอบข่ายการบริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28 - 51) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28 - 51) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับทำให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 - 1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้
 - 1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ
 - 1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูล จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 - 1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการ การเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง
 - 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้จากวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่างๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้ง มากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการและการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่นๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดย ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่างๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนิน การเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษา อนุมัติ การเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และ กระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูป การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผล ในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้ พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัด การเรียนรู้ของ ผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุม หนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์ วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัด การเรียนรู้ของ ผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุด ประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศ ภายใน ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธี การทำงาน ของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความ เชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ และกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแล ช่วยเหลือ นักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแล ช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และ เชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหาร ที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผน กลยุทธ์/แผน ยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการ อย่างจริงจัง ต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและ ท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่นๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความ เหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

- 15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน
- 15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน
- 15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง
- 15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ
- 15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ ใน การจัดการเรียนการสอน
- 16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน
- 16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษา
- 17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้น การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ
- 17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน
- 17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดหาผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 52 - 75) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ
- 1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้ เป็นคำขอตังงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 - 2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผน ปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

ตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนหรือเปลี่ยนแปลงเสนอขอโอนหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 6.1 จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่มฝ่ายงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติ งานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผล การปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด
 - 6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จใน การปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณแล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด
7. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
 - 7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คุ้มค่า และมีความโปร่งใส

8.3 สรุปรายงาน เผยแพร่ และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนทุน การศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอกู้ยืม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการกู้ยืมเพื่อศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

9.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายการทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและบุคคลทั่วไปจะได้รับการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคลหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

10.4 ประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบแหล่งทรัพยากร ธรรมชาติทรัพยากรที่มนุษย์สร้าง ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

10.5 ดำเนินการเชิดชูเกียรติบุคคล และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง เป็นผู้ดำเนินการโดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ จัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือแบบรูปรายการและระยะเวลาที่ต้องการนี้ต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติการ) และตามทีระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง เพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนการจัดการจัดหาพัสดุทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการ ใช้พัสดุโดยมีการสอบทานกับแผนปฏิบัติการและเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือการจัดทำเองแล้ว จึงนำข้อมูลที่สอบทานแล้วมาจัดทำแผนการจัดการจัดหา พัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้รายงาน เฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดิน สิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกิน หนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ ตผ 0004/ว 97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอ ต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.1 กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้ง งบประมาณ ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะ เฉพาะได้โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสม ก็ให้กำหนดตาม ความต้องการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ พัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้ รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและ การประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

14. การจัดหาพัสดุ

14.1 การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของ ส่วนราชการ และคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 การจัดทำพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้ สถานศึกษารับ จัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่าย พ.ศ. 2533

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือ การรับบริจาค

15.2 ควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมการใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปี และให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด เสื่อมสภาพ หรือไม่ใช่ในราชการอีกต่อไป

15.4 พัสดุที่เป็นดินหรือสิ่งก่อสร้าง กรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณให้ ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษาให้ ขึ้นทะเบียนเป็น กรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาใน การดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ ที่อยู่ในความ ครอบครองของสถานศึกษา ภายในของวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจแล้วของสถานศึกษาเท่านั้น

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินรายได้
สถานศึกษาจึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 1 - 3 ในส่วนที่อยู่ในความ
รับผิดชอบของสถานศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

17. การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษายื่นหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเบิกจ่ายเงินตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบที่
กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและ
กิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่
ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวง
การคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในของส่วนราชการ พ.ศ. 2520 โดย
อนุโลม

19. การนำเงินส่งคลัง

การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่
กำหนด ไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่ง อำเภอ พ.ศ.
2520 หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชี

ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระบบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ใน
คู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ.
2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายการตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พ.ศ.
2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษา ตามที่สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด คือ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตราและวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัด
การศึกษา ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการ จัดการศึกษา
ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

แบบ พิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงานให้จัดทำตามแบบที่กำหนดในคู่มือ
การบัญชีสำหรับหน่วยงาน ย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ.
2544

ด้านการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 76 - 102) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำนวนตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรือ อัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดโดยผ่านความเห็น ของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานให้แก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง เข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอ เปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ในหน่วยงาน การศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอ ย้ายไปยังสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาดั้นสังกัด

4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการ ขอย้ายต่อสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่ ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่ ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้เสนอเรื่อง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีที่ให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหาร สถานศึกษา ดั้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3.3) สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วย งาน การศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่ เรียกชื่อ อย่างอื่น เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาดั้น สังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอ ย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน
 - 2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 - 2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่อง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ
 - 3) ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ
 - 5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติใน การพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดย ทั่วไป
 - 5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา
 - 5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจใน การประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา
 - 5.1.4 แจกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 5.1.5 ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ฐานะผู้ มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
 - 5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - 5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็น ข้อยุติและรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตาม ความเหมาะสม
6. การลาทุกประเภท
- 6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวง ศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด
 - 6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และที่ ก.ค.ศ.กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาลงโทษทางวินัย หากปรากฏผล การสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมาย กำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

8.2.4 พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.5 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอ สถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมี เหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขต อำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มี วิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไป

ยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มี อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับ เรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย พิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทาง การศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณี อื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.3 ปกป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 103 - 122) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
 - 1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 2.1 ประสานงานเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
 - 2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
 - 2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและ เขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขต พื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
 - 3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ
 - 3.3 การดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.1 ศึกษา วิเคราะห์วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขต พื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา
 - 4.2 แจ้งผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ
 - 4.3 เผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา
 - 5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

- ประสิทธิภาพ
- 5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- 5.4 ประเมินผลงานและรายงาน
- 5.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา
- 6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 6.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา
- 6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบ การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา
- 7.3 และพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและ พัฒนาการศึกษา
- 7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.5 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
- 8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ
- 8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงาน ด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้
- 8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลัก ความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า
- 8.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

9.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ
สถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะ
เข้ารับ บริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของ
แต่ละ สถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่
การศึกษา

11.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดโดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอ
ข้อมูลและความต้องการในการยุบรวมเลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งในระบบ
นอกระบบและตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของ
สถานศึกษาทั้งการ ศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการ
ของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การ ศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบตาม
ความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริม
สนับสนุนการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันต่างๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึง
การประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถาน
ประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และ

วิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของ นักเรียน สรุปลงและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษา ของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสาน ความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในการจัดและ พัฒนาการศึกษาศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาศึกษาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการ รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงใน การดำเนินงานของ สถานศึกษา

21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน การตรวจเงิน แผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้ เขตพื้นที่ การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

- เกี่ยวข้อง
- 22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน
- 22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง
- 22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี
- 22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและ แก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน
- 22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

วาสนา เลื่อมเงิน (2550 : 21) ความพึงพอใจเป็นสภาพความรู้สึก ความชอบ ความพอใจของบุคคลต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่บังถึงผลงานของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาหรือการให้บริการ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้ผู้ปกครอง หรือผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญก้าวหน้าของงานบริการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรกที่เป็นตัวบ่งชี้ ก็คือ จำนวนผู้ปกครอง หรือจำนวนนักเรียน ผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ลึกซึ้ง ถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งผู้ปฏิบัติงาน และผู้มาใช้บริการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

พหล ดิมาภ (2550 : 37) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจ ยินดี ในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และความสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้ดำเนินงานประสบความสำเร็จ

สุธาสิณี ประสานวงศ์ (2550 : 18) ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกที่ชนะ และเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการโดยเฉพาะทางด้านจิตใจ

คเชนพงษ์ สุมาลย์โรจน์ (2550 : 19) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจ ยินดีในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน ความสามัคคีในหมู่คณะและปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

Harris (2001 : 173) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Glover (2002 : 23) ได้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกเมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น การมีคุณภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ ได้รับการตอบสนองแล้ว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550 : 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กุสุมา ลมเชย (2551 : 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้น หากความต้องการที่ผู้ปกครองที่ได้รับการตอบสนองในการจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงมากมายดังนี้

Gillmore (1997 : 1541) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะการงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนักและในคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน การดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่า คนมีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย
6. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจนั้นผู้บริหารสามารถที่จะสร้างให้มีขึ้นได้ในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบและวิธีสร้างตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงออกมา ซึ่งท้ายที่สุดก็จะสามารถประเมินได้ว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวกหรือไม่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้า

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก เจตคติหรือทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดขึ้นและเมื่อมีความคาดหวังต่อสิ่งใดถ้าประสบความสำเร็จก็就会有ความภาคภูมิใจ

ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี (จำเนียร พลหาร. 2553 : 82) ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการบรรยากาศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสดัง

ความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดความคาดหวังของตนเอง ได้ทำอะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองทำ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Manner และ Schneiderman ต้องการศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน (จินดา ทรัพย์เมฆ. 2549 : 72)

2.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน
องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ลักษณะของงาน (The work itself)

2.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยค่า จุน (Hygiene factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company factors and administration)

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)

2.2.4 สภาพแวดล้อมระหว่างบุคคล (Works conditions)

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)

ความพึงพอใจทั้งสององค์ประกอบมีด้วยกัน 10 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ เราจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับการปรึกษา หรือจากบุคคลใดในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายจะต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีได้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูงไม่ให้ความสนิทเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ต่างคนต่างทำ โดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดี ชิงเด่น และเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

10. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

จากปัจจัยดังกล่าวพอสรุปได้ มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 อย่าง คือ ความต้องการด้านร่างกายและการได้รับการยอมรับยกย่องให้เกียรติจากสังคม

3. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland's need theory ตามทฤษฎีของ cClelland's ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ (จำเนียร พลหาร. 2553 : 93)

3.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่าการงานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for relation) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกันการมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3.3 ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่า การแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะการใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีคือการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่าง ๆ ในการควบคุมดูแล ปกครองบังคับบัญชานั้นเอง จากแนวทฤษฎีนี้ เป็นการชี้ให้เห็นความแตกต่างของระดับความต้องการของผู้บริหารซึ่งอยู่ในระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ความต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่ามีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากผลงานที่ได้ทำไปแล้ว แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความผูกพัน

4. ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) ได้แก่ ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ

เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ทฤษฎีการจูงใจแบบนี้ว่า “เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและถูกจูงใจอย่างไร ในทัศนะดังกล่าวนี้ ความต้องการจะเป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้ในการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรเท่านั้น” (รจนา เตชะศรี. 2550 : 52)

5. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Vroom ได้อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ความพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes) (มนตรี ดวงสิน. 2553 : 48)

5.1 ความพอใจ (Valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกัน

5.2 ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้น จะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำ ที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

5.3 ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับหนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

6. ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (E R G Theory) จำเนียร พลหาญ (2553 : 117) กล่าวว่า Clayton Alderfer ชาวอเมริกาได้กำหนดทฤษฎีขึ้น ซึ่งมีพื้นฐานจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer สรุปความต้องการของมนุษย์แบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำ ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ และต้องการดำรงอยู่อย่างปลอดภัย

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการติดต่อสัมพันธ์ สื่อสารกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการที่ปลอดภัยเพิ่มขึ้น ต้องการความรัก การยอมรับในสังคม ตลอดจนการได้รับการยกย่อง มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับ

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังตามที่ตั้งใจไว้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่สำคัญต่อความพึงพอใจของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับลำดับขั้นความต้องการ (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow) เพราะมนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะต้องการสิ่งอื่น ๆ ขึ้นใหม่ ต้องอาศัยปัจจัย 2 ปัจจัย (ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg) อันได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นพื้นฐาน

การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งในการวัดความพึงพอใจ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2549 : 43) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ความพึงพอใจหรือทัศนคติเจตคติเป็นการแสดงออกค่อนข้างซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติได้โดยตรง แต่เราสามารถที่จะวัดทัศนคติได้โดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ฉะนั้น การวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตจำกัดอาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนนี้ย่อมเกิดขึ้นได้ เป็นลักษณะการจัดการทั่ว ๆ ไป โดยเสนอว่าเทคนิคของ Likert เป็นแบบหนึ่งที่สามารถใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางซึ่งสอดคล้องกับบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ ซึ่งได้เพิ่มเติมอีกว่าสามารถวัดทัศนคติได้เกือบทุกเรื่องและให้ค่าที่เที่ยงตรงสูงในขณะนั้น

Stomborg (1984 : 45) การวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบริการนั้น จะวัดในเรื่องใดนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษา แต่มีวิธีที่นิยมใช้กัน

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามซึ่งได้รับการทดสอบหาความเที่ยงตรงและเชื่อถือแล้ว ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีการนี้คือ ผู้สัมภาษณ์อธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือการสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาและอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมาย

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นที่วิธีนิยมมากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบหรือเติมคำ ข้อดีวิธีนี้ได้คำตอบความหมายที่แน่นอน มีความสะดวก รวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ข้อเสียคือ ผู้ตอบต้องสามารถอ่านออกเขียนได้และมีความสามารถในการคิดเป็นความพึงพอใจ เป็นสถานะที่ต่อเนื่องไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้นหากความต้องการที่ผู้ปกครองที่ได้รับการตอบสนองในการจัดการศึกษา

สภาพและบริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม

สภาพทั่วไป

โรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 บ้านโคกสี ตำบลโคกสี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงเรียนขนาดกลางจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 148 คน ข้าราชการครู จำนวน 9 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน สภาพโรงเรียนตั้งอยู่กลางหมู่บ้านโคกสี ซึ่งมีจำนวน 4 หมู่ คือ บ้านโคกสี หมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 13 ตำบลโคกสี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น บนเนื้อที่ 14 ไร่ 2 งาน ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ระยะทาง 16 กิโลเมตร อาชีพหลักของชุมชน คือ รับจ้าง ค้าขาย และทำเกษตรกรรม ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวต่อปี 5,000 บาท

การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

1.1 ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S₁)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. โรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนงานครอบคลุมทุกสายงานของบุคลากรทุกฝ่าย ส่งผลทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายเป็นอย่างดี</p> <p>2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายดำเนินงานชัดเจน ส่งผลให้สามารถนำเป็นทิศทางในการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้อง</p> <p>3. การบริหารงานของโรงเรียนมีการกระจายอำนาจตามโครงสร้างอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>4. คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนส่งผลทำให้การดำเนินงานบรรลุผลเป้าหมาย</p>	<p>1. นโยบายการจัดการศึกษามีภาระงานที่มาก ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูลดลง</p> <p>2. โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน เป็นระบบ แต่บุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงาน</p>

1.2 ด้านผลผลิตและการบริการ(S₂)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. โรงเรียนจัดการบริหารการศึกษาอย่างทั่วถึง ทำให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และทั่วถึง</p> <p>2. โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้สามารถยกระดับการบริการและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 5 % ตามนโยบายของ สพป.ชก.1 ในปีการศึกษา 2561 และ 2562</p> <p>3. โรงเรียนเป็นสถานที่บริการสำหรับชุมชน ในการออกกำลังกาย มีประชาชนในชุมชนได้เข้ามาใช้บริการ</p>	<p>1. นักเรียนขาดความสนใจในการใช้แหล่งเรียนรู้โดย เฉพาะการรักการอ่าน ส่งผลให้ได้รับประสบการณ์ ไม่หลากหลายเท่าที่ควร</p> <p>2. ผู้เรียนขาดคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>3. ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษ ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>4. นักเรียนมาจากหลายชุมชนที่อยู่รอบเขตบริการโดยการติดตามผู้ปกครองมาประกอบอาชีพในพื้นที่(ประชากรแฝง)</p>

1.3 ด้านบุคลากร(M₁)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. บุคลากรของโรงเรียนมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และได้รับการสนับสนุนการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้เข้าใจปัญหาและความแตกต่างของนักเรียน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและการจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับนักเรียน</p> <p>3. บุคลากร ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. โรงเรียนมีบุคลากรที่สอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่มีวุฒิ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ดีเท่าที่ควร</p> <p>2. โรงเรียนขาดอัตรากำลังครู ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้ครบตามหลักสูตร</p> <p>3. ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารเพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p>

1.4 ด้านการเงิน(M₂)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. การใช้งบประมาณโรงเรียนโปร่งใส สามารถติดตามตรวจสอบได้</p> <p>2. การจัดสรรงบประมาณ สำหรับซื้ออุปกรณ์ การเรียนการสอน มีเพียงพอกับความต้องการ</p>	<p>1. การจัดสรรงบประมาณและการดำเนินการด้านงบประมาณล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ ไม่คล่องตัว ผู้บริหาร ครู ต้องใช้เงินส่วนตัวสำรองจ่ายในการดำเนินการ</p>

1.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ (M₃)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. จัดหาสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยให้นักเรียนจำนวนมากช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้มากขึ้น</p> <p>2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>1. วัสดุอุปกรณ์บางอย่างมีราคาแพงและไม่ได้คุณภาพ บางอย่างไม่ตรงกับความต้องการ การดำเนินการจัดหาล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ</p> <p>2. ห้องพิเศษต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดลง</p> <p>3. วัสดุ ครุภัณฑ์ ขาดคุณภาพและไม่ตรงตามความต้องการ ทำให้ไม่สามารถจัดกระบวนการเรียน การสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

1.6 ด้านบริหารจัดการ(M₄)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. ระบบบริหารมีการมอบอำนาจให้หน่วยงานปฏิบัติและมอบหมายความรับผิดชอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>2. โรงเรียนมีแผน และโครงการ เพื่อใช้ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ</p> <p>3. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่ดีส่งผลต่อการใช้ข้อมูลทำได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ</p> <p>4. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ กับ ผู้ปกครอง ชุมชน วิทยากรท้องถิ่น(ปราชญ์ชาวบ้าน) และหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่นเสมอ ทำให้ได้รับความร่วมมือด้วยดี ส่งผลทำให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>1. การกำกับการณ์เทศติดตามผลงาน ประเมินผลการรายงานผล ไม่เข้มงวดและไม่ต่อเนื่อง ทำให้ขาดข้อมูลในการปรับปรุง ทำให้การพัฒนาโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และ สม่่าเสมอ</p> <p>2. ระบบสารสนเทศมีหลายระบบ และไม่เชื่อมโยงทำให้เกิดภาระงานในการจัดทำที่ซ้ำซ้อน ภาระงานมาก</p>

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่ามี “จุดแข็ง” มากกว่า “จุดอ่อน”

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

2.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม(S)

โอกาส	อุปสรรค
<p>1. ชุมชนให้ความร่วมมือในด้านทรัพยากร วิชาการ ทำให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. ชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นร่วมกันอนุรักษ์ ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งผลให้นักเรียนมีแหล่งการศึกษา และทำให้นักเรียนมีแบบอย่างที่ดี</p> <p>3. ผู้ปกครองส่วนใหญ่เห็นความสำคัญด้านการศึกษาและให้การส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนด้านการศึกษาเป็นอย่างดี</p>	<p>1. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ประกอบอาชีพรับจ้าง ไม่มีเวลาดูแลนักเรียน ขาดวัสดุอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน</p> <p>2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ มีปัญหาด้านครอบครัว แยกแยกส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน</p> <p>3. สภาพแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียน มีสิ่งยั่วยุ ล่อแหลมไม่เหมาะสม ทำให้เสียการเรียน เช่น ร้านเกมอินเทอร์เน็ต</p>

2.2 ด้านเทคโนโลยี (T)

โอกาส	อุปสรรค
ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต) ทำให้นักเรียนมีความต้องการบริโภค ส่งผลทำให้นักเรียนเกิดความรอบรู้ และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	บุคลากรขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.3 ด้านเศรษฐกิจ(E)

โอกาส	อุปสรรค
ผู้ประกอบการ กรรมการสถานศึกษา องค์กรเอกชน ต่าง ๆ ร่วมกับทางโรงเรียนได้บริจาค ทุนทรัพย์ ในด้านต่าง ๆ และวัสดุอุปกรณ์สนับสนุน การศึกษา ส่งผลทำให้การศึกษาของโรงเรียน พัฒนามีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรและรับจ้าง ไม่มั่นคง และมีรายได้น้อยไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน

2.4 ด้านการเมืองและกฎหมาย(P)

โอกาส	อุปสรรค
1. อบต. ให้ความสนใจและสนับสนุนด้าน การศึกษาและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาไปในทางที่ดี 2. ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายด้านการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนมากขึ้น	ผู้ปกครองบางส่วนไม่เข้าใจนโยบายปฏิรูป การศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาแบบใหม่

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (STEP) พบว่ามี “โอกาส” มากกว่า “อุปสรรค”

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ควบคู่คุณธรรม จริยธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

2. พันธกิจ (Mission)

1. จัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ

3. ประสานสัมพันธ์กับองค์กรของทางราชการและเอกชนในท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาควบคู่คุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย (Goals)

1. นักเรียนในวัยเรียนในเขตบริการได้รับการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเสมอภาค
 2. ปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ภาคภูมิใจในความเป็นไทย ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 3. นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
 4. พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทุกคนมีจรรยาบรรณในอาชีพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน
 5. สถานศึกษาบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา เน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นไทย และบูรณาการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
 - กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุภาวดี หลงสวัสดิ์ (2550 : 115-116) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป

กฤษณ์ วิเชียรชู (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ปีการศึกษา 2550 กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ปีการศึกษา 2550 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ได้บริหารโรงเรียนด้วยกระบวนการวงจรของเดมมิ่ง หรือ PDCA มีขั้นตอนในการทำงานด้าน การบริหารค่อนข้างชัดเจนเป็นรูปธรรม ผลงานที่เกิดจากการบริหารงานปรากฏให้เห็นเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องยังไม่อยู่ในระดับดีมากก็ตาม ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมี การปรับปรุง แก้ไข ในส่วนที่ยังเป็นข้อจำกัดของโรงเรียน เช่น ด้านงบประมาณ ความสามารถ ของบุคลากร และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้ความสำคัญคล่องตัวขึ้นในด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ มีการวางแผนในการใช้จ่ายเงินที่ชัดเจน มีขั้นตอน และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบระดับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่มีความรู้และเข้าใจเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี ส่วนด้านบุคลากร ผู้บริหารควรจัดการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียนตามกระบวนการของวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ในด้านอาคารสถานที่ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกันกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดรูปแบบ หรือแผน การใช้อาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการใช้งาน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ในปีการศึกษา 2550 ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และกรรมการสถานศึกษา มีระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในด้านงานสารสนเทศเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารงานของผู้บริหารด้วยกระบวนการวงจร เดมมิ่งหรือ PDCA ระดับความพึงพอใจประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ปีการศึกษา 2550 จำแนกตามสถานะผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ปีการศึกษา 2550 จำแนกตามสถานะที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สุนทร เพ็ชรพราว (2551 : 88 -89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

สาธิต วรชัยจินดา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลภาคตะวันออก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นที่ศรัทธายอมรับของผู้ปกครอง สถานศึกษาได้มาตรฐานเป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้ปกครอง ผู้ปกครองให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาศึกษา และผู้เรียนมีคุณภาพเป็น

ที่ยอมรับของผู้ปกครอง การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองแยกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและผู้ปกครองให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาการศึกษา ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองจำแนกความสัมพันธ์กับนักเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้เรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองมารดาแตกต่างจากญาติ ด้านผู้ปกครองให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาการศึกษา มารดาแตกต่างจากบิดา ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

มนตรี ดวงสิน (2553 : 92-93) ได้วิจัยการความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไปด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ

ประจักษ์ศักดิ์ สถิตน้อย (2553 : 102-103) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ทั้ง 4 ด้านได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปิยวรรณ สิงห์เสนา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ปกครองมีความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนจำแนกตามระดับการศึกษาของโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีดังนี้ โรงเรียนควรมีการให้นักเรียนได้รับประทานอาหารกลางวันฟรี แบบร้อยละ เปอร์เซ็นต์ การออกเยี่ยมบ้านผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนจะส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน.(2554 : 97-98) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนวิทยาศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนวิทยปัญญาปีการศึกษา 2553 จำนวน 236 คน ได้ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริการของโรงเรียนวิทยปัญญา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริการของโรงเรียนวิทยปัญญา จำแนกตามอายุ อาชีพ และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปกครองต่อการบริการของโรงเรียน พบว่า มีข้อเสนอแนะให้โรงเรียนควรจัดบุคลากรทางการแพทย์ให้ความรู้ในเรื่องปัญหาสุขภาพมากขึ้น จัดห้องเรียนไม่ให้แออัด อากาศถ่ายเทได้ดี มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ จัดดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีตลอดเวลา และมีระบบการสัญจรภายในโรงเรียนที่คล่องตัว และเปิดช่องทางการประชาสัมพันธ์หลากหลายโดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการรับข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน

เสาวภาคย์ ปฐมพฤษวงษ์ (2558 : 86-87) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียน ในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา และอาชีพของผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 354 คน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียน ในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามอาชีพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558 : 65) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 144 คน ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

เบคเคอร์ (Becker, 1971) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาของการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาเรื่อง การจัดบุคลากรสำหรับงานต่างๆ มากที่สุด รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษาและปัญหาหนักที่สุด คือ การวัดผลประเมินผล

แมคคาร์ที (McCarthy, 1971) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาท การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและครู มีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทและความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด

แมทท็อกซ์ (Mattox, 1978) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ (Illinois) สหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการมีความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลการ ปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

เวล (Well, 1978) ได้ทำการศึกษาเรื่องงานในความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐโคโรราโด สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรและ การสอน ซึ่งหมายถึง งานวิชาการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เวลาและความสำคัญให้มาก

มา เรีย (Marie, 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การกระจายอำนาจของระบบการศึกษาในเรื่องงานบุคคล งบประมาณ หลักสูตร พบว่า (1) ไม่มีองค์ประกอบใดที่ปรากฏอยู่ในระดับของการกระจายอำนาจทางด้านบุคคล งบประมาณ และหลักสูตร (2) การกระจายอำนาจโดยส่วนรวมทางด้านบุคคล งบประมาณและหลักสูตรได้รับการเสนอแนะ (3) ด้านงบประมาณและนโยบายควรจะไม่ให้มีการกระจายอำนาจ (4) การพัฒนาบุคลากรได้รับ การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจและ (5) ผู้อำนวยการในส่วนภูมิภาคควรทำหน้าที่เป็นผู้นำการศึกษาเพื่อส่งเสริมการ กระจายอำนาจ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนที่ได้รับจัดการศึกษาจากโรงเรียนบ้านป่าสังข์หนองฮี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2562 ได้จากการสุ่มตัวอย่างง่าย จำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย สถานะ วุฒิการศึกษาและอาชีพ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบแบบปลายเปิด (Open End)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน และขอข่ายการบริหารจัดการการศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างเครื่องมือ

3. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา โดยศึกษาปรับปรุงเครื่องมือด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาแก้ไขตรวจสอบภาษาและความถูกต้องทางวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.1 นายเชวงศักดิ์ แสงจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนตุนประชาบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.2 ดร.พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.3 นายพิบูล ดวงคมทา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่านกขุมวิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา

เมื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) กับเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

การคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.6 จะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941

5. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่ได้รับการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จัดระเบียบข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองที่ได้รับการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ได้แก่ สถานะ วุฒิการศึกษาและอาชีพ โดยการหาค่าความถี่และหาร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่ได้รับการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean;) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปตาราง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีการใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 ค่าความตรง (Validity) ของข้อคำถามแบบสอบถามและความมุ่งหมายของการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC จากสูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551 : 101-102)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถาม กับความมุ่งหมายของการวิจัย

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยวิธี Item total Correlation ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากแบบสอบถามโดยแยกวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม
จำแนกตามสถานะ

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้ปกครองนักเรียน	91	81.26
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	7	6.49
3. อื่น ๆ	10	9.25
รวม	108	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 108 คน แยกเป็นผู้ปกครองนักเรียน
จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 81.26 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน
คิดเป็นร้อยละ 6.49 และอื่นๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	34	31.48
2. มัธยมศึกษา	48	44.44
3. สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	26	24.07
รวม	108	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ส่วนใหญ่มีวุฒิ
การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 วุฒิมัธยมศึกษา
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 และวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่า
มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม จำแนกตามอาชีพ

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	9	8.33
2. เกษตรกรรม	45	41.67
3. รับจ้างและอื่น ๆ	54	50.00
รวม	108	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริมส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างและอื่น ๆ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อาชีพเกษตรกรรม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	0.63	มาก	3
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.16	0.70	มาก	4
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.42	0.65	มาก	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.32	0.67	มาก	2
รวม	4.26	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือด้านการจัดการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และบริหารงานงบประมาณตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุผลตามที่ผู้ปกครองต้องการ	3.98	0.61	มาก	5
2. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	4.30	0.56	มาก	2
3. โรงเรียนมีสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนความเหมาะสมและทันสมัย	4.03	0.77	มาก	4
4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน	4.20	0.65	มาก	3
5. การยกย่องให้กำลังใจและประกาศเกียรติคุณของนักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดี และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.33	0.57	มาก	1
รวม	4.17	0.63	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริมมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยกย่องให้กำลังใจและประกาศเกียรติคุณของนักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดี และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้านการบริหารงบประมาณ

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้ปกครองทราบอย่างละเอียด โปร่งใส	4.17	0.74	มาก	1
2. โรงเรียนมีการสนับสนุนค่าชุดนักเรียน อุปกรณ์การเรียน และหนังสือเรียนแก่ผู้เรียน	4.13	0.60	มาก	2
3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	4.10	0.78	มาก	3
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.03	0.73	มาก	4
5. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.00	0.75	มาก	5
รวม	4.16	0.72	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริมมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้ปกครองทราบอย่างละเอียด โปร่งใส

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีและเป็นกันเองกับผู้ปกครอง	4.43	0.68	มาก	4
2. ผู้บริหารและครูใช้วาจาสุภาพและอ่อนโยนกับนักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป	4.48	0.60	มาก	2
3. ผู้บริหารและครูให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและบุคคลอื่นตามโอกาสและความเหมาะสม	4.18	0.68	มาก	5
4. ผู้บริหารและครูแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม	4.48	0.64	มาก	2
5. ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียน	4.53	1.64	มากที่สุด	1
รวม	4.42	0.65	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนโคกสีวิทยาเสริมมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โรงเรียนจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนตามวาระโอกาสต่างๆ	4.35	0.74	มาก	2
2. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.69	มาก	3
3. สภาพอาคารเรียนและอาคารประกอบการต่างๆ แข็งแรง มั่นคง สะอาด ปลอดภัย	4.25	0.67	มาก	4
4. โรงเรียนมีห้องน้ำ-ห้องส้วมบริการนักเรียนอย่างเพียงพอ	4.20	0.61	มาก	5
5. โรงเรียนมีสนามและสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.48	0.64	มาก	1
รวม	4.32	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริมมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีสนามและสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม
 - 3.1 อยากให้มีโรงเรียนส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย
 - 3.2 โรงเรียนควรเน้นการเสริมอาชีพกับนักเรียน
 - 3.3 อยากให้ครูฝึกความเป็นระเบียบวินัยของนักเรียน
 - 3.4 อยากให้ช่วยเน้นการสอนภาษาไทย การอ่าน การเขียน และภาษาอังกฤษ
 - 3.5 อยากให้โรงเรียนประชุมผู้ปกครองบ่อย ๆ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและช่วยกันพัฒนา

นักเรียน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 108 คน แยกเป็นผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 81.26 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49 และอื่นๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 วุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 และวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07 ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างและอื่นๆ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อาชีพเกษตรกรกรรม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

2. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือด้านการ บริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และบริหารงานงบประมาณตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยกย่องให้กำลังใจ และประกาศเกียรติคุณของนักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดี และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านบริหารงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้ปกครองทราบอย่างละเอียด โปร่งใส

ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียน

ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีสนามและสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริมได้มีแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีจากการมีส่วนร่วมของชุมชน มีการแผนปฏิบัติการที่สามารถปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และได้รับการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก โรงเรียนมีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ร่วมคิด ร่วมพิจารณา ตัดสินใจในการดำเนินการด้านต่าง ๆ โรงเรียนได้มีการแจ้งข่าวสารถึงผู้ปกครองเสมอทำให้ผู้ปกครองได้ทราบถึงการดำเนินการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ผู้ปกครองนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน สอดคล้องกับ สุนทร เพ็ชรพราว (2551 : 88 -89) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ และกฤษฎี วิเชียรชู (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ปีการศึกษา 2550 กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ปีการศึกษา 2550 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียน อบจ.เมืองภูเก็ต ได้บริหารโรงเรียนด้วยกระบวนการวงจรของเดมมิ่ง หรือ PDCA มีขั้นตอนในการทางานด้าน การบริหารค่อนข้างชัดเจนเป็นรูปธรรม ผลงานที่เกิดจากการบริหารงานปรากฏให้เห็นเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องยังไม่อยู่ในระดับดีมากก็ตาม ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมี การปรับปรุง แก้ไข ในส่วนที่ยังเป็นข้อจำกัดของโรงเรียน เช่น ด้านงบประมาณ ความสามารถ ของบุคลากร และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้มีความคล่องตัวขึ้นในด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ มีการวางแผนในการใช้จ่ายเงินที่ชัดเจน มีขั้นตอน และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบระดับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่มีความรู้และเข้าใจเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี ส่วนด้านบุคลากร ผู้บริหารควรจัดการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียนตามกระบวนการของวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ในด้านอาคารสถานที่ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกันกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดรูปแบบ

หรือแผน การใช้อาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการใช้งาน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยา เสริม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านป่าสังข์หนองฮีมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยกย่องให้กำลังใจและประกาศเกียรติคุณของนักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดี และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนและเสริมแรงให้กำลังใจแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสุภาวดี หลงสวัสดิ์ (2550 : 115-116) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป

ความพึงพอใจด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้ปกครองทราบอย่างละเอียด โปร่งใส ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักนิติธรรมและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย และมีการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน จึงทำให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับปิยวรรณ สิงห์เสนา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ปกครองมีความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการสอน และเป็นบุคลากรในชุมชนทำให้มีข้อมูลปัญหาและสภาพความแตกต่างของนักเรียนรายบุคคล รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสาธิต วังษ์จินดา (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลภาคตะวันออก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นที่ศรัทธายอมรับของผู้ปกครอง สถานศึกษาได้มาตรฐานเป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้ปกครอง ผู้ปกครองให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมใน

การจัดและพัฒนาศึกษา และผู้เรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และมนตรี ดวงสิน (2553 : 92-93) ที่ได้วิจัยการความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการ วิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ

ความพึงพอใจด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีสนามและสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมต่างๆ ได้เหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความสัมพันธ์อันดีและมีบทบาทในการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง อำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานกับโรงเรียน ตลอดจนได้นำความคิดเห็นของผู้ปกครองมาดำเนินการปรับปรุงงานของโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับปิยวรรณ สิงห์เสนา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการ วิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ปกครองมีความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย ที่พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุผลตามที่ผู้ปกครองต้องการ ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรฯ นอกจากนี้โรงเรียนควรมีการจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้มีความเพียงพอ แบบฝึกต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย ที่พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นโรงเรียนควรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณโดยมุ่งเน้นการด้านวิชาการและการส่วนเสริมการจัดการเรียนการสอน

1.3 จากผลการวิจัย ที่พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารและครูให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและบุคคลอื่นตามโอกาสและความเหมาะสม ดังนั้นโรงเรียนควรจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยการการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิจัย ที่พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีห้องน้ำ-ห้องส้วมบริการนักเรียนอย่างเพียงพอ ดังนั้นโรงเรียนควรเร่งระดมทุนหางบประมาณเพื่อปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ รวมทั้งวางแผนจัดการดูแลรักษาความสะอาดของอาคารสถานที่เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ การแก้ไขปัญหา และปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยจำแนกตามวุฒิและอาชีพของผู้ปกครอง ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรค วิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม