

ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

โดย

นางสาวสุวรรณา จิตรสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-653-256-1

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE MOTIVATING FACTORS OF BASIC EDUCATION COMMITTEES UNDER THE  
OFFICE OF PRIMARY EDUCATION RATCHABURI PROVINCE

By

Suwanna Chitsomboon

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2002

ISBN 974-653-256-1

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการ  
เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดราชบุรี” เสนอโดย นางสาวสุวรรณา จิตรสมบุญ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ วรพจน์ มูรพันธุ์

2. อาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิสิฐ พิษณานนท์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ วรพจน์ มูรพันธุ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(นายประไพ สุนทรมีจจะ)

...../...../.....

K 42461017 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/คณะกรรมการสถานศึกษา

สุวรรณา จิตรสมบุญ : ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี (THE MOTIVATING  
FACTORS OF BASIC EDUCATION COMMITTEES UNDER THE OFFICE OF PRIMARY  
EDUCATION RATCHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : รศ. วรพจน์  
มูรพันธุ์, อ. ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และ ผศ. ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร. 183 หน้า.  
ISBN 974-653-256-1.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ทราบปัจจัยจูงใจของคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐานในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้งในภาพรวมและเมื่อจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการ  
(2) เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามกลุ่มของ  
คณะกรรมการ ตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 48 โรงเรียนได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple  
random sampling) จากโรงเรียน 48 กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐานทั้ง 6 กลุ่มกลุ่มละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และยุทธศาสตร์การตลาดของ  
แม็คคาร์ที (McCarthy) ข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่า  
เอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทั้ง  
ในภาพรวมและจำแนกตามกลุ่ม ยกเว้นปัจจัยจูงใจการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ  
ปานกลางเพียงด้านเดียว และ (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่าไม่แตกต่างกันด้าน  
ความคิดเห็น เมื่อจำแนกตามกลุ่ม

---

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2545

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1..... 2..... 3.....

K 42461017 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: MOTIVATION/BASIC EDUCATION COMMITTEES

SUWANNA JITSOMBOON: THE MOTIVATING FACTORS OF BASIC EDUCATION COMMITTEES UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION RATCHABURI PROVINCE. THESIS ADVISORS: ASSO. PROF. VORAPOT MOORAPUN, PRASERT INTARAK, Ed.D., AND ASST. PROF. CHUANCHOM CHINATANGKUL, Ph.D. 183 pp. ISBN 974-653-256-1.

The purposes of this study were (1) to realize the motivating factors of basic education committees under the Office of Primary Education Ratchaburi Province and (2) to compare the differences in the motivating factors of basic education committees under the Office of Primary Education Ratchaburi Province. The respondents were collected from 6 groups of school committees in 48 school by simple random sampling. The instrument for collecting the data was a questionnaire according to the Herzberg's and McCarthy's concepts. The statistic used for analysis were percentage (%), mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D), and F-test and Scheffe.

The results of the study were found that (1) the motivating factors of basic education committees under the Office of Primary Education Ratchaburi Province was overall at high level. When considering in each aspect, it was found that all aspects were at high level, except the respective area was moderate level, and (2) the comparison of the motivating factors of basic education committees under the Office of Primary Education Ratchaburi Province were not significant in each group of school committees.

---

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2002

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1..... 2..... 3.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ จาก รองศาสตราจารย์ วรพจน์ มूरพันธุ์ อ. ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิฐ พิษณานนท์ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน นายประไพ สุทธมัจฉะ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร และนายวีระ ตันตระกูล อดีตผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี (ถึงแก่กรรม) ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความซาบซึ้งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรีทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมืออนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม อำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อ การวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมห้องบริหาร รุ่นที่ 19 (ภาคปกติ) คุณโกวิท กรีทวี และคุณรังสิมา พานประเสริฐ ที่ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยดีเสมอมา ประโยชน์และคุณค่าใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนำบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ร.ต.อ. ไสว และนางละมัย จิตรสมบุญณ์ บุรพาจารย์ ผู้ให้แสงสว่างแห่งปัญญา และที่สำคัญขอขอบคุณญาติพี่น้องที่คอยให้กำลังใจตลอดมา จนกระทั่งผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
.....	
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
.....	
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย	8
.....	
ขอบข่ายทางทฤษฎี.....	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
.....	
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	12
ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ.....	16
แนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ.....	23
แนวทางในการตรวจสอบคุณสมบัติ.....	28

การพิจารณาและวิธีการในการนำชุมชนเข้าร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	31
.....	
รูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วม.....	35
ทฤษฎีบทบาท.....	53
บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	57
แรงจูงใจ	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของแรงจูงใจ	73
.....	
ความสำคัญของแรงจูงใจ	74
.....	
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	75
.....	
ยุทธศาสตร์ส่วนผสมทางการตลาด	89
.....	
ยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์	91
.....	
ยุทธศาสตร์ด้านสถานที่	91
.....	
ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการจำหน่าย	92
.....	
ยุทธศาสตร์ด้านราคา	92
.....	
การบูรณาการปัจจัยจูงใจกับการตลาดของแม็คคาธี.....	92
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	94
งานวิจัยในประเทศ	94
.....	





ภาคผนวก.....	148
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	149
.....	
ข จุดหมายขอทดลองเครื่องมือ.....	151
ค จุดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	153
ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	155
จ การจัดแบ่งกลุ่มและตั้งชื่อกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา.....	163
ประวัติผู้วิจัย.....	183

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	80
2	ปัจจัยและเทคนิคการจูงใจในการทำงาน.....	86
3	ประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน.....	112
4	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	119
5	การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการฯ .....	124
6	การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา.....	127

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ขอบเขตของการวิจัย.....	10
2	ขั้นตอนการสรรหาคณะกรรมการฯ.....	30
3	กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ.....	74
4	ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	77
5	ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม.....	79
6	การปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	84

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 1

### บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพสูง การศึกษาเป็นรากฐานและปัจจัยที่สำคัญในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ ถ้าทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงแล้ว ความเจริญก้าวหน้า ฐานะทางเศรษฐกิจ ตลอดจนความเป็นอยู่ของมนุษย์ในสังคมก็จะดีขึ้นเป็นสิ่งที่ตามมา จึงเน้น “คน” เป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดหมายหลักของการพัฒนา หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “การพัฒนาเพื่อคน โดยอาศัยคน” หมายความว่าในการพัฒนาคนจะต้องพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ให้เป็นคนที่มีความรู้เป็นคนที่ดีในสังคม มีสุขภาพอนามัยและจิตใจที่ดีงาม ซึ่งจะทำให้ประเทศที่มีมนุษย์เหล่านี้ย่อมมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ตลอดชีวิตให้สามารถดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รัฐบาลที่ทำการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งยังเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความก้าวหน้า และยั่งยืนทัดเทียมกับนานาประเทศได้

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่แก่ผู้เรียนเพื่อให้สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และในขณะเดียวกันก็ต้องจัดให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นสนองความต้องการของผู้เรียน และสังคม การจัดการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกัน คือ ต้องให้ชุมชนเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในท้องถิ่นร่วมกันรับผิดชอบ รัฐจึงได้วางนโยบายที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนโดยทั่วไป ได้เริ่มต้องมีมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ ซึ่งหลักฐานปรากฏในพระราชบัญญัติประถมศึกษาพุทธศักราช 2464 อันเป็นปีแรกที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา โดยที่ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ก่อตั้งโรงเรียนรวมทั้งตรวจตราดูแลงบประมาณและการดำเนินการของโรงเรียน และ

พยายามที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน<sup>1</sup>

จากความสำคัญของการจัดการศึกษาดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 43 วรรคแรกว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐ จะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ความสำคัญของรัฐธรรมนูญใน มาตรา นี้ ได้กล่าวเน้นถึงคุณภาพอันหมายถึง คุณภาพทางจัดการศึกษา ดังนั้นเพื่อให้การจัดการ ศึกษาของชาติ เป็นไปตามบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จึงได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายหลักทางด้านการศึกษา ฉบับแรกของประเทศไทย ที่ประชาชนได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูล เพื่อ กำหนดเนื้อหาสาระต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศซึ่งจะส่งผลกระทบต่อในการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษานับตั้งแต่การกำหนดความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าหมายถึงการ ศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งในขณะนั้นยังไม่เป็นที่ตกลงว่าจะให้เริ่มต้นตั้งแต่ระดับก่อนประกอบ ศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ในกฎหมายฉบับดังกล่าวได้กำหนดความมุ่งหมายว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ พัฒนาคณะคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มี จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยต้อง ยึดหลักสามประการได้แก่ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา และ (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

จากหลักการในข้อ 2 นำไปสู่มาตรา 40 แห่งราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดว่า สถานศึกษาทุกแห่งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจำนวนประมาณ 9-15 คน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของ สถานศึกษา ดังนั้นหากสถานศึกษาแห่งใดสามารถสรรหาคณะกรรมการ ที่สมบูรณ์พร้อมด้วย คุณสมบัติ มีความรู้ มีความคิดริเริ่ม วิสัยทัศน์กว้างไกล และพร้อมจะเสียสละเพื่อความเจริญ รุ่งเรืองของการศึกษาก็นับว่าเป็นความโชคดีของสถานศึกษาแห่งนั้น แต่ในสภาพที่เป็นจริงใน

<sup>1</sup>สำนักงานกฤษฎีกา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) (กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2539), 1- 5.

ระยะเริ่มต้นที่มีคณะกรรมการฯ จำนวนน้อยที่สามารถสรรหาคณะกรรมการฯ ดังกล่าวได้ สถานศึกษา ส่วนใหญ่มักจะได้บุคคลมาเป็นคณะกรรมการฯ ที่ไม่ได้เป็นไปตามขั้นตอน

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประวัติการศึกษาของไทยนั้นมีความผูกพันกับชุมชนมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นับตั้งแต่ การศึกษาเล่าเรียนตามวัดและในวัง ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรง ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา จึงทรงโปรดจัดตั้ง “โรงเรียนวัดมเหยงคณ์พาราณสี” แล้วขยายไปยังวัดหลวงอีกหลายแห่ง โดยอาศัยความร่วมมือจากพระแลราษฎร ตลอดจน พระบรมวงศานุวงศ์<sup>2</sup> ครั้นต่อมามีพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 ได้แสดง เจตนาปรารถนาให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการประถมศึกษาของชาติ และปรากฏชัดขึ้นเมื่อ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงประกาศพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2464 ว่าด้วยการจัดตั้งโรงเรียนประชาบาล โดยประชาชนในตำบลหรือหมู่บ้านร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ปกครองจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ให้มีหน้าที่ตรวจตราดูแลงบประมาณและ การดำเนินงานของโรงเรียน จึงมีการเก็บเงินภาษีเพื่อมาดำเนินงานของโรงเรียน เรียกว่า “เงิน ศึกษาคูหา” ขึ้น แต่ก็ถูกยกเลิกในเวลาต่อมาเนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ทำให้บทบาท กรรมการศึกษาลดน้อยลง<sup>3</sup> จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2523 มีการโอนโรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรมสามัญศึกษามาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา แห่งชาติ และหลังจากนั้น 2 ปี ก็มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 กำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษาทุกแห่งในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาแห่งละ 5-15 คน ทำหน้าที่ ให้คำปรึกษาและแสวงหาความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้กับโรงเรียนซึ่งการดำเนินงานของ คณะกรรมการศึกษาตามระเบียบนี้ยังไม่มี ความชัดเจนในเรื่องของโครงสร้างจำนวนของ คณะกรรมการและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาเท่าที่ควร ทำให้การปฏิบัติงานของ

<sup>2</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2507), 10-48.

<sup>3</sup>ประกอบ คุณารักษ์, โครงการกรรมการศึกษา : รูปแบบความร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา (กรุงเทพฯ : เอช-เอนการพิมพ์, 2531), 1-2.

คณะกรรมการศึกษาจึงไม่มีความชัดเจนและไม่มีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพียงพอ นอกจากนี้ได้ศึกษา และพิจารณาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในอดีตที่ผ่านมาจะพบว่ายังไม่ปรากฏผลในทางปฏิบัติมากนักเนื่องจากเป็นเพียงคณะกรรมการที่ปรึกษา ส่วนอำนาจตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา<sup>4</sup>

ต่อมาในปี พ.ศ.2539 กระทรวงศึกษาธิการได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงโครงสร้างบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนให้มีความชัดเจนเพื่อเตรียมการปฏิรูปการศึกษา จึงให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมถึงให้ความสำคัญกับชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนมากขึ้น และได้ประกาศใช้ "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539"<sup>5</sup> เปลี่ยนแปลงชื่อคณะกรรมการจากคณะกรรมการศึกษาเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ได้กำหนดบทบาทเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะในด้านการบริหารและกำหนดนโยบายต่างๆ

คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยกรรมการจากสามส่วน ส่วนละเท่าๆ กัน ดังนี้คือ ส่วนที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู ส่วนที่ 2 ผู้ปกครองนักเรียนศิษย์เก่า และ ส่วนที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน ผู้นำทางศาสนา บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น คณะกรรมการโรงเรียนหนึ่งๆ จะมีจำนวน 9 หรือ 12 หรือ 15 คน แล้วแต่กรณี โดยมีบทบาทหน้าที่หกประการคือ (1) กำหนดนโยบายแผนแม่บทและพัฒนาโรงเรียน (2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน (3) ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน การแสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน (4) รับผิดชอบต่อความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง (5) ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นภาครัฐและเอกชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียน และให้มีการใช้บริการ

<sup>4</sup>อุทัย บุญประเสริฐ, "รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน," (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 4-5. (อัดสำเนา)

<sup>5</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2539 (กรุงเทพฯ : ศูรสภาการพิมพ์, 2539), 121.



จากโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น และ (6) แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมาย

วิธีการได้มาของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียน คัดเลือกกรรมการทั้งสามกลุ่มและให้คณะกรรมการเลือกกรรมการในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 เป็นประธานและรองประธานอย่างละ 1 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเป็นผู้สนใจการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้มีความประพฤติดี และภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่<sup>6</sup> ส่วนบทบาทและหน้าที่ สรุปเป็นภาพรวมได้ 3 ลักษณะ คือ (1) บทบาทหน้าที่โดยทั่วไป เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการสื่อถึงชุมชนในกิจกรรมต่างๆ (2) บทบาทหน้าที่โดยตรง ร่วมกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน และเห็นชอบแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้การปรึกษาเสนอแนะการงบประมาณแสวงงและให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และ (3) บทบาทในการประกันคุณภาพโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษานับสนุน เสริมแรงจูงใจและรับรองคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามมาตรฐาน

## บทวิทยุทศวิทยุศิลป์ปากกร สงวนลิขสิทธ์

**ปัญหาของการวิจัย**  
จากรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จังหวัดราชบุรีของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนพบว่า คณะกรรมการส่วนใหญ่จะเป็นไปในด้านการให้การสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนมากกว่า การกำหนดนโยบาย และการร่วมพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งยังขาดปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่อีกหลายประการซึ่งสรุปได้คือ

1. การขาดความเข้าใจ คณะกรรมการโรงเรียนไม่เข้าใจและไม่มีความรู้ ในบทบาทและหน้าที่ของกรรมการโรงเรียนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และส่วนใหญ่จะเข้าใจว่าการเป็นกรรมการโรงเรียนนั้นมีหน้าที่บริหารทรัพย์ สิ่งของและแรงงาน

2. การขาดความรู้และประสบการณ์ คณะกรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ยังได้รับการศึกษาไม่สูงนัก ประกอบกับขาดประสบการณ์ในการทำงานในรูปขององค์กรชุมชนองค์กรส่วนท้องถิ่น และในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาจึงทำให้มุ่มมองในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาแคบและไม่ชัดเจน

<sup>6</sup>สมเดช สีแสง, คู่มือปฏิบัติงานและเตรียมสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ชยันนาท : ชยันนาท การพิมพ์, 2542), 5-12.

3. การขาดการเข้ามามีส่วนร่วมโดยจิตสำนึกและเห็นความสำคัญ คณะกรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ ไม่ค่อยเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาเท่าใดนักมักจะถูกขอร้องให้เป็นกรรมการโรงเรียนโดยไม่ได้เกิดจากการสมัครใจและเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

4. การขาดความรับผิดชอบ คณะกรรมการโรงเรียนที่ไม่ใช่ข้าราชการครูในโรงเรียน ส่วนใหญ่ไม่มาประชุมหรือมาประชุมไม่ครบ แต่ยินดีให้การสนับสนุนโรงเรียนโดยมีสาเหตุมาจากต้องการมีเกียรติชื่อเสียงจากทางราชการ แต่ไม่ประสงค์จะทำหน้าที่ บางส่วนติดธุระในการประกอบอาชีพ ไม่มีเวลาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่

5. การขาดความกล้าแสดงออก คณะกรรมการโรงเรียนมักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นในการประชุมหรือนอกการประชุม ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ค่อยมีความอดทนต่อระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมเคร่งเครียดต่อการประชุม ไม่มีคุณลักษณะของผู้ประสานงาน จะเห็นว่าบทบาทของคณะกรรมการศึกษาหรือคณะกรรมการโรงเรียนในอดีตที่ผ่านมาไม่มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนมากนัก อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหาร คณะกรรมการฯ เป็นแต่เพียงผู้ให้การสนับสนุนทางการเงินเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาต่างๆ ยังคงมีอยู่<sup>8</sup>

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบสำรวจการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรีตามจำนวนกลุ่มโรงเรียนใน 4 อำเภอ ได้แก่ กิ่งอำเภอบ้านคา อำเภอสวนผึ้ง อำเภอปากท่อ อำเภอเมือง ปรากฏว่า การดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาในช่วงระยะเดือน กรกฎาคม 2543 นั้น ไม่มีผู้สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษายกเว้นอำเภอเมือง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลราชบุรีที่ไม่พบปัญหาดังกล่าว ส่วนใหญ่จึงใช้วิธีพิจารณาและเชิญเข้ามาโดยอาศัยความคุ้นเคยความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหาร ซึ่งการได้มาดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบที่วางไว้ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สมบูรณ์ตามระเบียบที่วางไว้ เพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเพียงพอพร้อมคือ มีความรู้ มีความสนใจในการที่พัฒนาการศึกษา มีความประพฤติ

<sup>8</sup>สมาคมผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา, "การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน," (ราชบุรี : กรมสามัญศึกษา, 2544), 40-44. (อัดสำเนา)

ดี มีภูมิปัญญา มีวิสัยทัศน์ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและการศึกษา สนใจเข้ามาเป็นคณะกรรมการจึงต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคคลเหล่านี้เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการจึงเป็นรูปแบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อรองรับความต้องการของท้องถิ่น จากการศึกษาการบริหารงานโดยคณะกรรมการในอดีต พบว่ามีทั้งข้อดี และข้อจำกัดในบางส่วน เช่น การเข้ามาเป็นคณะกรรมการนั้น ยังไม่สอดคล้องกับระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้ที่เป็นคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยที่ได้รับการขอร้องจากผู้บริหารให้เข้ามาเป็นกรรมการ ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการ จูงใจบุคคลเหล่านี้เข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรจะมีปัจจัยจูงใจที่เป็นมูลเหตุให้คณะกรรมการได้เข้ามาตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบ ซึ่งหากสามารถกระทำได้น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารและการจัดการศึกษาที่ดีได้ในอนาคต

จากความเป็นมาและความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว แล้วจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามาเป็นกรรมการโดยการขอร้องมากกว่า การสมัครใจหรือเต็มใจที่จะเข้ามาช่วยเหลือในกิจการของโรงเรียน พร้อมกันนั้น ยังขาดแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สามารถนำผลของงานวิจัยได้ใช้เป็นแนวทางการการจูงใจผู้ที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะเหมาะสมสมัครใจเข้ามาเป็นคณะกรรมการ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบปัจจัยจูงใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้งในภาพรวมและเมื่อจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการ

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้ได้แนวทางสำหรับค้นหาคำตอบของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจของการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้งในภาพรวมและเมื่อจำแนกตามกลุ่มอยู่ในระดับใด
2. ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการฯ มีความแตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานทางสถิติของการวิจัยไว้ดังนี้ "ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการฯ ไม่มีความแตกต่างกัน"

### ขอบข่ายทางทฤษฎี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาถึงเรื่องปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นทางด้านปัจจัยจูงใจในการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2543 ได้มีผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจไว้มากมาย เช่น การจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)<sup>10</sup> ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ 5 องค์ประกอบคือ (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการด้านสังคม (4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด

ส่วนการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้มุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivative factors) มี 5 ประการคือ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน

<sup>10</sup>Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, 2<sup>nd</sup> ed. (New York : Harper & Row Publishers Inc., 1970), 35-46.

(4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และประการที่สองคือ องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบค่าจูน (hygiene factors) มี 11 ประการ คือ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ฐานะของอาชีพ (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (7) เทคนิคการนิเทศ (8) นโยบายการบริหารงานของบริษัท (9) สภาพการทำงาน (10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (11) ความมั่นคงในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การตลาดของแม็คคาร์ธี (McCarthy) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ส่วนผสมทางการตลาดออกเป็น 4 องค์ประกอบ หรือ 4 P's คือ (1) ยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์ (2) ยุทธศาสตร์ด้านสถานที่ (3) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการขาย (4) ยุทธศาสตร์ด้านราคา

จากกรอบแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจที่เป็นแนวความคิดของ เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่เกิดความพึงพอใจ คือ (1) การได้รับการยอมรับนับถือ (2) ลักษณะของงาน (3) ความรับผิดชอบ องค์ประกอบค่าจูน คือ (1) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (2) ฐานะของอาชีพ (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจในแนวคิดทางยุทธศาสตร์ส่วนผสมทางการตลาดของ แม็คคาร์ธี (McCarthy) (1) ยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์ (2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการขายโดยผู้วิจัยได้ใช้หลักการบูรณาการยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์ คือ ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน และยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการขาย คือ ผลประโยชน์ที่จะได้รับดังแผนภูมิที่ 1

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของนักการศึกษา ทฤษฎีหลายๆ ท่านโดยผู้วิจัยเน้นปัจจัยจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (two-factors theory) และ แม็คคาร์ธี (McCarthy) ซึ่งทฤษฎีและแนวคิดของท่านที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้พิจารณาและศึกษาพร้อมกับนำแนวคิด ทฤษฎีมาบูรณาการพบว่ามีความครอบคลุมแนวคิดในด้านปัจจัยจูงใจที่จะนำบุคคลเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่ตามระเบียบๆ และผู้วิจัยเห็นว่าสมควรที่จะเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ดังแผนภูมิที่ 1

ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนประถมศึกษา ( $X_{tot}$ )	คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การได้รับการยอมรับนับถือ (<math>X_1</math>)</li> <li>2. ลักษณะของงาน (<math>X_2</math>)</li> <li>3. ความรับผิดชอบ (<math>X_3</math>)</li> <li>4. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (<math>X_4</math>)</li> <li>5. ฐานะของอาชีพ (<math>X_5</math>)</li> <li>6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (<math>X_6</math>)</li> <li>7. ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน (<math>X_7</math>)</li> <li>8. ผลประโยชน์ที่จะได้รับ (<math>X_8</math>)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กลุ่ม 1 ผู้แทนผู้ปกครอง</li> <li>กลุ่ม 2 ผู้แทนครู</li> <li>กลุ่ม 3 ผู้แทนองค์กรชุมชน</li> <li>กลุ่ม 4 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>กลุ่ม 5 ผู้แทนศิษย์เก่า</li> <li>กลุ่ม 6 ผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ol>

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Frederick Herzberg, "The Motivation-Hygiene Theory," in Work and the Nature of Man (New York : World Publishing Co., 1966), 71 - 91.

: Jerome E. McCarthy, Basic Marketing : A Managerial Approach, 7<sup>th</sup> ed. (Homewood : Richard D. Irwin Inc., 1981), 40.

### ข้อตกลงเบื้องต้น

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของข้อมูลและการแปลความหมายตรงกัน จึงได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไว้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เป็นโรงเรียนถือว่าทุกโรงเรียนมีกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากัน คือ 15 คน และในการวิจัยครั้งนี้ถือว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี มีทรัพยากรในการบริหารงาน ตลอดจนโครงสร้างไม่แตกต่างกัน เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาจากแนวความคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน จึงได้กำหนดนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่สร้างความพอใจหรือความสมปรารถนาในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาโดยปัจจัยจูงใจที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน และผลประโยชน์ที่จะได้รับ

**คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 โดยผู้ให้ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม โดยไม่รวม ผู้บริหารซึ่งเป็นโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง (2) กลุ่มผู้แทนครู (3) กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชน (4) กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (5) กลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า และ (6) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

**โรงเรียนประถมศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา และ/หรือระดับประถมศึกษา และ/หรือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

**สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการกำกับ ติดตามดูแลโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดราชบุรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในเรื่องที่ทำการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา จึงได้กำหนดสาระสำคัญประกอบด้วย แนวคิดของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพิจารณาและวิธีการในการนำชุมชนเข้าร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ปัจจัยจุดใจตามทฤษฎีต่างๆ และแนวคิดของนักวิชาการด้านยุทธศาสตร์การตลาด โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### แนวคิดของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในอดีตที่ผ่านมา เท่าที่เราพอจะหาหลักฐานมาศึกษาได้นั้นมีนักการศึกษาชั้นนำหลายท่าน เช่น ดูย (Dewey) ฮาร์ต (Hart) แคลบ (Clapp) และมอร์แกน (Morgan) ได้กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า ประชาชนหรือหรือผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนในการจัดการศึกษา มานานกว่า 60 ปีแล้ว หรืออาจนานกว่านั้น<sup>1</sup> ในแง่ของประวัติศาสตร์ จะเห็นได้ว่าเคยมีการบันทึกข้อความครั้งแรกสุดเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมาแล้วตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2440 เมื่อชาร์ลส์ สมิธ (Charles S. Smith) ได้เริ่มกระตุ้นให้มีการใช้โรงเรียน และห้องสมุดในสหรัฐอเมริกาเป็นศาลาประชาคม ต่อมาในปีพุทธศักราช 2440-2445 หน่วยงานทางการศึกษาของเมืองนิวค (Neuuarck) ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) ให้การสนับสนุนให้มีสนามเด็กเล่นขึ้นที่เมืองนิวค และอีกสี่ปีต่อมา สหรัฐอเมริกาก็จัดตั้งองค์กรว่าด้วยสนามเด็กเล่นและนันทนาการแห่งชาติขึ้น ยังผลให้ในอีกสี่ปีต่อมา (พุทธศักราช 2543) ในเมืองต่าง ๆ กว่า 50 แห่งทั่วสหรัฐอเมริกา ได้จัดให้มีโปรแกรม นันทนาการซึ่งใช้สถานที่ของโรงเรียนกับสนามเด็กเล่นเหล่านั้น เท่าที่เรนวอเตอร์ (Rainwater) ได้กล่าวไว้ องค์กรดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นมาเพื่อส่งเสริมให้เด็กมีการปรับตัวทางสังคม โดยมีกิจกรรมทาง

<sup>1</sup>ประกอบ คุณารักษ์ และอำพน ศรีนัยชัย, การพัฒนารูปแบบของค์กรและการจัดการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพฯ : สุดจิตออฟเซท, 2529), 21.



สังคมขององค์การเป็นเครื่องสนับสนุน ขบวนการในเรื่องดังกล่าวนับได้ว่าส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างรวดเร็ว และนำมาสู่แนวความคิดของการศึกษาชุมชนหรือการศึกษาเพื่อประชาชนโดยประชาชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในเวลาต่อมา<sup>2</sup>

ในช่วงเวลาก่อนหน้านั้นเล็กน้อย คือ พุทธศักราช 2435 ประเทศไทยได้เริ่มมีความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเรื่องนี้เช่นเดียวกัน กล่าวคือ หลังจากที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาแก่ประชาชนนั้น<sup>4</sup> ทางกระทรวงก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตั้งแต่ระยะเริ่มแรกนั้นเป็นต้นมา คือ ต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่สนับสนุนซึ่งกันและกันตามควรแก่โอกาส จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการตำบลขึ้นทุกตำบล ซึ่งประกอบด้วยกำนัน แพทย์ประจำตำบล และเจ้าอธิการวัดใดวัดหนึ่งในท้องที่นั้นเป็นกรรมการ มีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนในการจัดการศึกษา โดยจัดตั้งโรงเรียน ชักนำให้เด็กเข้าเรียนและบำรุงโรงเรียน<sup>5</sup> กิจกรรมทั้งหลายนี้ส่วนใหญ่อาศัยความร่วมมือจากประชาชนทั้งสิ้น จึงได้เรียกโรงเรียนเหล่านั้นว่าโรงเรียนประชาบาลก็คือ โรงเรียนที่ประชาชนเป็นผู้อภิบาล โดยที่องค์การของรัฐมีหน้าที่กระตุ้นและสนับสนุน<sup>6</sup> อย่างไรก็ตามวิธีการนี้ได้ถูกยกเลิกไปในภายหลัง โดยมีการตราพระราชบัญญัติ "ลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457" ขึ้นมาแทน สาระสำคัญในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ยังคงแสดงเจตนารมณ์ให้ประชาชนมีส่วนในการจัดการศึกษาเช่นเดิมแต่ให้มีระบบการควบคุมดูแลจากทางราชการที่ชัดเจนขึ้น ตัวอย่างเช่น

มาตรา 28 ตริ ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านคณะหนึ่ง มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติ ตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

<sup>2</sup>Clarence E. Rainwater, The Play Movement in the United States (Chicago : University of Chicago Press, 1922), 11-21.

<sup>4</sup>ปรัชญา เวสารัชช์, การประถมศึกษาในชนบทไทย (กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2527), 16.

<sup>5</sup>สายสุนีย์ สุขสาคร, "ร.6 ผู้ทรงวางรากฐานการศึกษาประชาบาล," ประชาบาล 11, 2 (เมษายน 2511) : 50-52.

<sup>6</sup>ปรัชญา เวสารัชช์, การประถมศึกษาในชนบทไทย, 17.

มาตรา 124 กรมการอำเภอต้องปรึกษาด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้อุปการะการศึกษา ในท้องที่ มีพระภิกษุสงฆ์ เป็นต้น ช่วยกันแนะนำ และจัดให้มีสถานที่เล่าเรียนให้พอแก่เด็กใน อำเภอ นั้น

มาตรา 126 กรมการอำเภอต้องคอยชี้แจงตักเตือนแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน บิดามารดา และผู้ปกครองเด็กให้ส่งบุตรหลานไปโรงเรียน

เพื่ออนุวัติรตามนัยแห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กระทรวงมหาดไทย จึงได้ตรา ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการหมู่บ้านและตำบล พุทธศักราช 2508 ขึ้น มี สาระสำคัญประการหนึ่งที่พอนำมาใช้ในการช่วยเหลือโรงเรียนในการจัดการศึกษาได้ก็คือ "ร่วมมือช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ของราชการหรือองค์การอาสาสมัครที่เข้าไป ดำเนินงานในเขตหมู่บ้านนั้น" อนึ่ง หากพิจารณาเจตนารมณ์เกี่ยวกับการให้ประชาชนเข้าไป มี ส่วนร่วมในเรื่องการศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น จะพบว่า กระทรวงมหาดไทยได้นำเรื่องนี้ไปกำหนดไว้ใน ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พุทธศักราช 2526 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2427 เช่นเดียวกัน กล่าว คือ

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการทางปกครองและความสงบเรียบร้อยของราษฎร การศึกษาและวัฒนธรรม และ กิจการอื่นๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้านเห็นว่าจำเป็น

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการหมู่บ้านตั้งฝ่ายกิจการต่าง ๆ ขึ้น เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจของ คณะกรรมการหมู่บ้านในสาขางานตามที่คณะกรรมการหมู่บ้านพิจารณาเห็นสมควร โดยปกติ แล้วควรจะมีฝ่ายกิจการศึกษาและวัฒนธรรม หรือฝ่ายกิจการอื่นที่คณะกรรมการหมู่บ้าน พิจารณาว่าจำเป็น และได้รับความเห็นชอบจากนายอำเภอแล้ว

ข้อ 15 ฝ่ายกิจการนักศึกษาและวัฒนธรรมประกอบด้วยบุคคลจำนวนห้าถึงเก้าคน โดยมีกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้เลือก เป็นประธาน และราษฎรซึ่ง คณะกรรมการหมู่บ้านเลือกจากบุคคลที่มีสิทธิเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และความสนใจใน กิจการการศึกษาและวัฒนธรรม พระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนาอื่น ประธานกรรมการโรงเรียนประถม ศึกษา หรือผู้นำท้องถิ่นในหมู่บ้านนั้น และให้ฝ่ายกิจการศึกษาและวัฒนธรรมเลือกบุคคลในฝ่าย เป็นเลขานุการ

ไม่ว่าในอดีตที่ผ่านมาหรือแม้กระทั่งในปัจจุบัน ได้เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าสถานการณ์ที่ เป็นอยู่ในแต่ละช่วงเวลาทำให้เราตระหนักถึงความจำเป็นที่ทางโรงเรียนกับประชาชน ต้องหัน

หน้าเข้าหากันและร่วมมือกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะเป็นด้วยความจำเป็นดังกล่าวหรือผลกระทบอันเกิดแต่พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ก็ตาม เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติประถมศึกษาขึ้นครั้งแรกเมื่อพุทธศักราช 2464 ได้มีการกล่าวถึงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปขององค์กรคือ คณะกรรมการศึกษาพร้อมกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งและหน้าที่ไว้ด้วย

เมื่อประเทศไทยได้มีการปรับปรุงแก้ไขแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2503 ซึ่งใช้อยู่เดิมมาเป็นแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ในปี พุทธศักราช 2520 ก็ได้แสดงเจตนารมณ์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย โดยกำหนดข้อความดังกล่าวไว้ในแผนการศึกษาฉบับนั้น ซึ่งปัจจุบันแผนการศึกษาฉบับนี้ก็ยังคงใช้อยู่กล่าวคือ

23. รัฐพึงระดมเลือกสรรทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากรัฐ ท้องถิ่น เอกชน และผู้รับการศึกษามาใช้ในการจัดการศึกษา หาวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างท้องถิ่น และสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

42. สนับสนุนให้มีการสรรหาผู้ปกครอง และตัวแทนประชาชนทั่วไปเข้าร่วมบริหารการศึกษาในท้องถิ่น โดยได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในองค์คณะบุคคล เพื่อดูแลควบคุมนโยบายการบริหารการศึกษาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ และความต้องการอันจำเป็นของท้องถิ่น

54. รัฐพึงวางมาตรการในการระดมสรรพกำลังจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ร่วมกับภาระทางการศึกษา

กล่าวโดยทั่วไปแล้วคณะกรรมการศึกษานี้มีฐานะเป็นองค์คณะบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีขอบข่ายของบทบาทตามแต่ระบบการศึกษานั้นๆ จะกำหนดไว้<sup>11</sup> พระราชบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษา พุทธศักราช 2487 ของอังกฤษก็ได้กล่าวถึงบทบาทของกรรมการศึกษาไว้ในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ โรงเรียนแต่ละแห่งจะมีคณะกรรมการศึกษาเป็นผู้ให้การดูแลและสนับสนุน ซึ่งจะเห็นได้ว่า เป็นแนวเดียวกันกับที่ปฏิบัติกันอยู่ในสหรัฐ

<sup>11</sup>Maurice Kogan and others, School Governing Bodies (London : Heinemann Educational Books Ltd., 1984), 11.

อเมริกา ที่คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาตั้งแต่การแต่งตั้งครูไปจนถึงการกำหนดวันเรียน การกำหนดหลักสูตร และการเลือกตำราเรียน<sup>13</sup> ซึ่งยังคงปฏิบัติเช่นนี้อยู่กระทั่งปัจจุบัน

### ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย

#### คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2543

เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

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

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถม ศึกษา พ.ศ.2539"

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

"สถานศึกษา" หมายความว่า โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่หมายรวมถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง

"ผู้บริหารสถานศึกษา" หมายความว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

"กรรมการ" หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย

<sup>13</sup> รัลฟ อี. โจนส์, "การศึกษาในสหรัฐอเมริกา," ประชาบาล 11, 2 (เมษายน 2512) : 2-3.

(1) "ผู้แทนผู้ปกครอง" ได้แก่ ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(2) "ผู้แทนครู" ได้แก่ ผู้แทนของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(3) "ผู้แทนองค์กรชุมชน" ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิองค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใด ที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ

(4) "ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ได้แก่ ผู้แทนของเทศบาลองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นจำนวนไม่เกินสองคน

(5) "ผู้แทนศิษย์เก่า" ได้แก่ ผู้แทนของสมาชิศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า หรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(6) "ผู้ทรงคุณวุฒิ" ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่นข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสี่คน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่งใน (1) (3) (4) (5) และ (6) เป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการกำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการ เพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการตามข้อ 5 โดยคำนึงถึงจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ 7 การให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการ ให้ดำเนินการดังนี้

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

(2) ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ 7 (1) คัดเลือกกันเอง ให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6

(3) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 7 (2) และผู้บริหารสถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ตนเห็นสมควรจำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ประชุมคัดเลือกให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6

(4) ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำรายชื่อเสนอผู้มีอำนาจตามข้อ 9 เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

ในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนในองค์ประกอบใด ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้น จำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้

ในกรณีที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใด ไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้ที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเท่าที่มีอยู่ในองค์ประกอบนั้นแล้วให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่ยังขาดอยู่และให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือตามจำนวนที่กำหนดไว้

ในกรณีที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใดมีจำนวนเท่ากับจำนวนกรรมการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดังกล่าวเป็นกรรมการในองค์ประกอบนั้น

ข้อ 8 คุณสมบัติทั่วไปของคณะกรรมการ

(1) เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา

(2) เป็นผู้มี ความประพฤติดี

(3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ลงนามในการแต่งตั้งและอนุญาตการลาออกของคณะกรรมการ

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

คณะกรรมการซึ่งได้มาตามระเบียบนี้ในวาระแรก เมื่อครบกำหนดสองปีให้จับสลากออกกึ่งหนึ่ง ในกรณีที่เกินจำนวนคือ ให้พิเศษเพิ่มเป็นหนึ่งคน เว้นกรรมการและเลขานุการ

ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการทดแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคสอง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ 7 โดยให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระในวรรคหนึ่ง

การสรรหากรรมการใหม่แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสาม ให้ดำเนินการภายในสี่สิบห้าวันนับจากวันครบวาระหรือครบกำหนดแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการชุดเดิม ปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะได้ มีการประกาศแต่งตั้งกรรมการใหม่

กรรมการที่พ้นวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการได้อีก

ข้อ 11 กรรมการจะพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติ
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ

โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(8) พ้นจากตำแหน่งในสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการตามข้อ 5 (2) และผู้บริหารสถานศึกษา

(9) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้ปกครองนักเรียนของสถานศึกษานั้นสำหรับกรรมการตามข้อ 5 (1)

(10) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้แทนขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับกรรมการตามข้อ 5 (4)

(11) คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสาม มีมติให้ออกยกเว้นตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 12 ในกรณีที่กรรมการในองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระเกินกว่าเก้าสิบวัน ให้สถานศึกษาดำเนินการตามข้อ 7 เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการในองค์ประกอบนั้นภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ว่างลง และให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ข้อ 13 คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- (2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
- (3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- (4) กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

(6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเด็กตามศักยภาพ

(7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

(8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกคนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

(9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษา

(10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

(11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นรายการ

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

ข้อ 14 ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้ง การดำเนินการประชุมคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้มีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้นและให้มีผู้แทนของนักเรียนเข้าร่วมฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง ให้รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

ให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีการประชุม

ข้อ 15 ในวาระเริ่มแรกให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมที่มีสถานศึกษาในสังกัดดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันประกาศใช้ระเบียบนี้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้คณะกรรมการโรงเรียน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2539



ปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะมีการประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการตามระเบียบนี้รวมทั้งดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

สถานศึกษาที่ไม่มีคณะกรรมการหรือคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในวันที่ประกาศใช้ระเบียบนี้ ให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ซึ่งเป็นเจ้าสังกัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

ข้อ 16 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รักษาการตามระเบียบนี้

### คำอธิบายประกอบแนวปฏิบัติตามกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

1. **ผู้แทนผู้ปกครอง** โดยเจตนารมณ์มุ่งเน้นให้ผู้ปกครองของนักเรียน นักศึกษา ที่บุตรหรือ ผู้อยู่ในความปกครองดูแล ตามหลักฐานของทางราชการ กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในสถานศึกษานั้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้ปกครองให้มากที่สุดเท่าที่พึงกระทำได้ ข้าราชการครู หรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ปกครองของนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในโรงเรียนนั้น ก็ย่อมมีสิทธิที่จะสมัครเป็นกรรมการในองค์ประกอบของผู้แทนผู้ปกครองได้

อย่างไรก็ตามในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครเป็นกรรมการในองค์ประกอบนี้ หรือมีแต่ยังไม่ครบให้คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีหน้าที่สรรหากรรมการควรสรรหาผู้แทนผู้ปกครองที่มีชื่อข้าราชการครูหรือลูกจ้างในสถานศึกษาเป็นอันดับแรกก่อนหากมีเหตุผลความจำเป็นหรือข้อจำกัดด้านบุคลากรแล้วจึงค่อยสรรหาจากข้าราชการครูหรือลูกจ้างในสังกัดสถานศึกษานั้นในลำดับสุดท้าย

กรณีดังกล่าวนี้ให้ใช้สำหรับกระบวนการคัดเลือก หรือการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาในองค์ประกอบของผู้แทนศิษย์เก่า ซึ่งอาจมีข้าราชการครูหรือลูกจ้างเป็นศิษย์เก่าอยู่ด้วยโดยอนุโลม และการเป็นศิษย์เก่านั้นไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียนเท่านั้น หากพิสูจน์ได้ว่าบุคคลดังกล่าวเคยเข้าเรียนแล้วก็คือว่าเป็นศิษย์เก่าเช่นเดียวกัน

2. **ผู้แทนครู** หมายถึง ข้าราชการครูปฏิบัติการสอน และให้หมายรวมถึงผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ดังนั้น ผู้แทนครูอาจมีทั้งครูปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยผู้บริหารการศึกษา หรืออย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

3. **ผู้แทนองค์กรชุมชน** องค์กรชุมชนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น โดยความสมัครใจของสมาชิก หรือการอำนวยความสะดวกของทางราชการบางหน่วย ซึ่งอาจเป็นองค์กรที่จัดตั้งมีการ

จดทะเบียนตามกฎหมาย หรือเป็นการรวมกลุ่มเป็นชมรม เพื่อปฏิบัติกิจกรรมบางประการ อาทิ กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มแม่บ้าน ชมรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กลุ่มรักษ์แม่น้ำท่าจีน เป็นต้น ซึ่งมีการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก และสังคม ชุมชน โดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องตามที่เห็นสมควร และมีที่ตั้งของกลุ่มเป็นที่แน่นอนภายในเขตบริการของโรงเรียน มีผู้นำองค์กรและสมาชิกอย่างเป็นทางการ และรวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO (Non Government Organization) ด้วยทั้งนี้ ผู้แทนองค์กรชุมชนที่จะสมัครเป็นกรรมการสถานศึกษาจะต้องมีหลักฐานแสดงการเป็นผู้แทนองค์กรชุมชนนั้นๆ

**4. ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ในขณะนี้ ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยเจตนารมณ์หลักต้องการคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งจากชุมชน ให้เป็นผู้แทนในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เช่น สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.) สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) หรือเทศมนตรีเทศบาล เป็นต้น ให้เข้ามาร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษาในฐานะผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ถ้าหากในทางปฏิบัติมีปัญหา เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายหลักที่กล่าวถึงในเบื้องต้นไม่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการของสถานศึกษา หรือปฏิเสธการเป็นกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ก็ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายให้บุคคลอื่น เช่น ข้าราชการหรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลที่มีคุณสมบัติทั่วไปตามที่กำหนดในระเบียบนี้ โดยมีหลักฐานแสดงการเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น หนังสือรับรองของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรายงานการประชุมของคณะผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กล่าวถึงการมอบหมายให้ข้าราชการหรือพนักงาน หรือลูกจ้าง หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นผู้แทนในคณะกรรมการสถานศึกษาแล้วแต่กรณี

**5. ผู้ทรงคุณวุฒิ** หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในศิลปวิทยาการด้านต่างๆ ที่คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ในกรณีของผู้นำทางศาสนานั้น ศาสนาในที่นี้หมายถึง พุทธศาสนา คริสต์ศาสนา ศาสนาอิสลาม ศาสนาพราหมณ์ ศาสนาซิกข์ และศาสนาฮินดู โดยไม่รวมถึงลัทธิความเชื่ออื่นใดที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมไทย โดยส่วนรวมส่วนผู้นำทางศาสนา หมายถึง พระสงฆ์ กรรมการไวยาวัจกรในพุทธศาสนา นักบวช

หรือบาทหลวงในคริสตศาสนา ไต่ชะครู ไต่ชะอิหม่ามในศาสนาอิสลาม นักบวชหรือผู้นำทางพิธีกรรมของศาสนาพราหมณ์ ศาสนาซิกข์ หรือศาสนาฮินดู

สำหรับผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติหรือระดับนานาชาติในด้านต่างๆ อาทิ ด้านศิลปะแขนงต่างๆ จิตรกรรม ประติมากรรม ด้านดนตรีพื้นเมือง ดนตรีไทยหรือดนตรีสากล ด้านการแสดงทั้งการละเล่นพื้นเมืองของท้องถิ่น หรือการแสดงละคร ดาราภาพยนตร์ ดาราละคร ด้านนาฏศิลป์ท้องถิ่น หรือนาฏศิลป์ไทย รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับการแสดงนั้นๆ อาทิ ผู้ฝึกสอน ผู้กำกับการแสดง เป็นต้น ด้านการกีฬาหรือพลศึกษา เช่น การเป็นนักกีฬา กรีฑาของหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัดหรือเขตการศึกษา หรือกีฬา กรีฑาระดับชาติ และระดับนานาชาติ ด้านการช่าง การฝีมือ ด้านการประกอบอาหาร นักวิชาการอิสระ ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพโดยสุจริตและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ตลอดจนผู้ปกครองท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น

**แนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ**

**ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ในส่วนนี้เป็นการกล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

## 1. ขั้นตอนและวิธีการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาโดยทั่วไป

(ระเบียบข้อ 6 และข้อ 7)

1. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาชุดปัจจุบัน เพื่อกำหนดจำนวนและสัดส่วนของกรรมการในแต่ละองค์ประกอบว่าจะมีจำนวนเท่าใด รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้นเท่าใด ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 7 คน และไม่เกิน 15 คน

การกำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการนั้นให้คำนึงถึงกรรมการที่เป็นสตรีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกรรมการทั้งหมดนั้น ในกรณีที่ได้พยายามดำเนินการสรรหาตามกระบวนการในข้อ 7 แห่งระเบียบฯ แล้ว ไม่สามารถสรรหาได้ตามจำนวนและสัดส่วนข้างต้นก็ให้ปรับยืดหยุ่นจำนวนกรรมการที่เป็นสตรีได้ ซึ่งอาจมีจำนวนน้อยกว่า หรือไม่มีก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องรายงานเหตุผลความจำเป็น หรือข้อจำกัดในการดำเนินการดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปทราบในช่วงการเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

2. ประกาศรับสมัครกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้แทนของผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น และผู้แทนศิษย์เก่า ซึ่งควรมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า 15 วัน ก่อนถึงวันดำเนินการคัดเลือก โดยจัดส่งประกาศไปยังกลุ่มบุคคล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง

3. ดำเนินการคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาในองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนเก่าดังนี้

3.1 กรณีที่มีจำนวนผู้สมัครมากกว่าจำนวนกรรมการสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบใด ให้ผู้สมัครในองค์ประกอบนั้นคัดเลือกกันเองโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การลงคะแนนเสียง การประชุมตกลง เป็นต้น เพื่อให้ได้กรรมการสถานศึกษาเท่ากับจำนวนที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบนั้นๆ

3.2 กรณีที่มีจำนวนผู้สมัครเท่ากับจำนวนกรรมการสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบใดก็ให้ถือว่าผู้สมัครในองค์ประกอบนั้นเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรรมการสถานศึกษา

3.3 กรณีที่มีจำนวนผู้สมัครน้อยกว่าจำนวนกรรมการสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบใด ก็ให้ถือว่าผู้สมัครเท่าที่มีอยู่ในขณะนั้นเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรรมการสถานศึกษาในองค์ประกอบนั้น และให้กรรมการสถานศึกษาชุดปัจจุบันเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นผู้แทนขององค์ประกอบนั้น จำนวน 2 เท่า ของจำนวนกรรมการสถานศึกษาที่ยังไม่ครบจำนวนทั้งหมดขององค์ประกอบนั้น แล้วให้บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ คัดเลือกกันเองโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การลงคะแนนเสียง ประชุมตกลง เป็นต้น เพื่อให้ได้กรรมการสถานศึกษาเท่ากับจำนวนที่ไม่ครบองค์ประกอบนั้นๆ

3.4 กรณีที่ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการสถานศึกษาในองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง ให้กรรมการสถานศึกษาชุดปัจจุบันเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นผู้แทนขององค์ประกอบนั้น แล้วให้บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองโดยวิธีการใด วิธีการหนึ่ง เช่น การลงคะแนนเสียง การประชุมตกลง เป็นต้น เพื่อให้ได้กรรมการสถานศึกษาเท่ากับจำนวนที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบนั้นๆ

4. ดำเนินการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบประชุมร่วมกันเพื่อเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 เท่าของจำนวนกรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วให้ผู้บริหารการ

ศึกษาและกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกใน 5 องค์ประกอบร่วมกันคัดเลือกโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การลงคะแนนเสียง การประชุมตกลง

5. เสนอรายชื่อกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกต่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหรือหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ หรือผู้อำนวยการประถมศึกษากรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี เพื่อลงนามแต่งตั้งเป็นกรรมการสถานศึกษาต่อไป พร้อมทั้งรายงานเหตุผลความจำเป็นและข้อจำกัด ในการดำเนินการใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามระเบียบกำหนด

การดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวในครั้งแรกให้ดำเนินการภายใน 120 วัน นับแต่วันประกาศใช้ระเบียบฯ ครั้งต่อไปให้ดำเนินการภายใน 45 วัน นับจากวันครบวาระของคณะกรรมการ

## 2. ขั้นตอนและวิธีการสรรหากรรมการสถานศึกษา

### แทนตำแหน่งที่ว่าง (ระเบียบข้อ 12)

เมื่อมีกรณีที่กรรมการสถานศึกษาในองค์ประกอบหนึ่งองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระและมีเวลาเหลืออยู่เกิน 90 วัน ให้สถานศึกษาและกรรมการสถานศึกษาที่มีอยู่ โดยดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการเช่นเดียวกับการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาโดยทั่วไป เพียงแต่ดำเนินการเฉพาะในองค์ประกอบที่มีกรรมการสถานศึกษาว่างลง

เมื่อมีกรณีที่กรรมการสถานศึกษา ในองค์ประกอบหนึ่งองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระและมีเวลาเหลืออยู่เกินว่า ครั้งต่อไปให้ดำเนินการภายใน 45 วัน นับจากวันครบวาระของคณะกรรมการ

## 3. ขั้นตอนและวิธีการจับสลากเพื่อให้กรรมการสถานศึกษา

### พ้นจากตำแหน่ง (ระเบียบข้อ 10)

เมื่อครบกำหนด 2 ปี นับตั้งแต่คณะกรรมกรสถานศึกษาชุดแรกเข้าดำรงตำแหน่งให้สถานศึกษา จัดประชุมคณะกรรมกรสถานศึกษาเพื่อดำเนินการจับสลากให้กรรมการสถานศึกษาพ้นจากตำแหน่งจำนวนกึ่งหนึ่งของคณะกรรมกรสถานศึกษาทั้งหมด ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ กรณีเป็นจำนวนคี่ ให้พิเศษเพิ่มเป็น 1 คน โดยให้คณะกรรมกรสถานศึกษาดำเนินการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมกรดำเนินการจับสลาก
2. กำหนดวิธีการจับสลาก โดยอาจเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

(1) จับสลากออกกึ่งหนึ่งจากกรรมการสถานศึกษาทั้งหมด โดยไม่คำนึงสัดส่วนในแต่ละองค์กรประกอบ หรือ

(2) จับสลากออกกึ่งหนึ่งจากคณะกรรมการสถานศึกษา ในแต่ละองค์กรประกอบ

**ข้อเสนอแนะการกำหนดสัดส่วนและการคัดเลือกหรือการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการมีส่วนร่วมของสตรีและการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม**

ในการกำหนดสัดส่วน และการคัดเลือกหรือสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีจำนวนกรรมการที่เป็นสตรีไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดนั้น มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

**1 การกำหนดสัดส่วน**

(1) กรณีที่กำหนดให้มีคณะกรรมการรวมทั้งสิ้น 7 ควรจะมีกรรมการที่เป็นสตรีอย่างน้อย 2 คน

(2) กรณีที่กำหนดให้มีคณะกรรมการรวมทั้งสิ้น 8-10 คน ควรจะมีกรรมการที่เป็นสตรีอย่างน้อย 3 คน

(3) กรณีที่กำหนดให้มีคณะกรรมการรวมทั้งสิ้น 14-13 คน ควรจะมีกรรมการที่เป็นสตรีอย่างน้อย 4 คน

(4) กรณีที่กำหนดให้มีคณะกรรมการรวมทั้งสิ้น 14-15 คน ควรจะมีกรรมการที่เป็นสตรีอย่างน้อย 5 คน

อย่างไรก็ตามจำนวนและสัดส่วนที่เหมาะสมของกรรมการที่เป็นชายและสตรีที่เหมาะสมนั้นควรมีจำนวนและสัดส่วนสออย่างละจำนวนที่เท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน เพราะจุดเด่นของศักยภาพ และความรู้ความสามารถของความเป็นชายและสตรีนั้น มีทั้งส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ฉะนั้น การมีกรรมการที่มีทั้งชายและสตรี ที่มีจำนวนเท่ากัน หรือใกล้เคียงกันนั้นย่อมทำให้คณะกรรมการมีศักยภาพ และความรู้ความสามารถในการร่วมมือกับสถานศึกษาบริหารจัดการและสนับสนุนกิจการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2 แนวทางดำเนินการคัดเลือกหรือการสรรหาเพื่อให้ได้กรรมการที่เป็นสตรี**

การคัดเลือกหรือการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีกรรมการที่เป็นสตรี มีจำนวนตามสัดส่วนที่เสนอแนะไว้ในข้อข้างต้นนั้น นับเป็นศิลปะในการบริหารและจัดการของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ที่ดำเนินการคัดเลือกหรือการสรรหาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยต้องกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถดำเนิน

การให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งขอเสนอแนวทางที่เป็นยุทธศาสตร์ ที่เป็นทางเลือกบางประการ คือ

### (1) การศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรค

คณะกรรมการและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคณะผู้ดำเนินการคัดเลือกหรือการสรรหาจะต้องศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา ข้อจำกัด หรืออุปสรรคที่อาจส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา และการส่งเสริมสิทธิสตรีตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพ ความรู้ความสามารถของผู้ปกครอง องค์กรชุมชน ศิษย์เก่า ข้าราชการครู ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี และรวมทั้งความกระตือรือร้น หรือความสนใจและความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของชุมชนของกลุ่มสตรีดังกล่าวด้วย เนื่องจากข้อมูลเหล่านี้ จะช่วยให้คณะกรรมการและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคาดคะเนหรือประเมินสถานการณ์ได้ว่าจะมีกลุ่มสตรีที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถเป็นกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสนใจ เต็มใจ และต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการสถานศึกษามากน้อยเพียงไร

### (2) การประชาสัมพันธ์เชิงรุก

คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจและกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลเป้าหมายทั้งสตรีและผู้ชายโดยทั่วไป เห็นถึงความสำคัญของการเป็นกรรมการสถานศึกษา โดยอาจประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### (3) ยุทธศาสตร์ในเชิงป้องกัน

เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นทำให้ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบคณะกรรมการและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินยุทธศาสตร์ในเชิงป้องกัน คือ การกำหนดจำนวนกรรมการในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรชุมชนและผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีจำนวนกรรมการองค์ประกอบละ 2 คน และประกาศรับสมัครคุณสมบัติผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้สมัครที่เป็นชาย คัดเลือกให้ได้จำนวน 1 คน และกลุ่มที่เป็นสตรี คัดเลือกให้ได้จำนวน 1 คน เป็นต้น ในการกำหนดจำนวนในแต่ละองค์ประกอบดังกล่าวอาจกำหนดให้มีจำนวนกรรมการ 2 คน ทั้ง 5 องค์ประกอบ หรือกำหนดให้มีจำนวน 2 คน เฉพาะองค์ประกอบหนึ่งองค์ประกอบใด หรือหลายองค์ประกอบก็ได้

#### (4) ยุทธศาสตร์ในเชิงแก้ปัญหา

ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในเชิงป้องกันได้ ไม่ว่าจะโดยสาเหตุใดก็ตาม ยุทธศาสตร์ประการสุดท้าย ก็คือ การแก้ปัญหาในกรณีที่กรรมการในแต่ละองค์ประกอบที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก และได้รับการคัดเลือกมีเฉพาะกรรมการที่เป็นชายนั้น คณะกรรมการและผู้บริหารสถานศึกษา อาจกำหนดให้มีการสรรหากรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นสตรีตามจำนวนสัดส่วนที่เหมาะสมได้

อนึ่ง ในกรณีที่มีจำนวนและความจำเป็นอย่างยิ่งยวดจนไม่สามารถดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหากรรมการที่เป็นสตรีได้ตามจำนวนและสัดส่วนที่กำหนดไว้ ยุทธศาสตร์ประการสุดท้ายที่คณะกรรมการและผู้บริหารควรดำเนินการก็คือ การให้มีกรรมการที่เป็นสตรีอย่างน้อยจำนวน 1 คน แม้จะไม่ครบตามจำนวนและสัดส่วนที่กำหนดไว้ ก็ถือได้ว่าสตรีได้รับการยอมรับและยกย่องในด้านสิทธิและหน้าที่ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 อย่างถึงที่สุด

อย่างไรก็ตามในกรณีที่ไม่สามารถคัดเลือกหรือสรรหากรรมการที่เป็นสตรีได้แม้เพียงแต่คนเดียว หลังจากทีคณะกรรมการและผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้ความพยายามและตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีแล้ว ก็ถือได้ว่าได้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของระเบียบฯ แล้ว ก็ให้รายงานเหตุผล ข้อจำกัดหรือความจำเป็นที่เป็นอุปสรรคนั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาพร้อมกับการเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาต่อไป

#### แนวทางในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือผู้ได้รับการเสนอชื่อจากการสรรหา และการประกาศคุณสมบัติให้สาธารณชนได้รับทราบ

##### 1. การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครในแต่ละองค์ประกอบ

ผู้สมัครในแต่ละองค์ประกอบนอกจากจะมีคุณสมบัติทั่วไปแล้วจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากเอกสารหลักฐาน เว้นแต่ผู้สมัครที่เป็นผู้แทนครูนั้นย่อมมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ไม่จำเป็นต้องตรวจสอบแต่อย่างใด สำหรับผู้สมัครซึ่งเป็นผู้แทนในองค์ประกอบอื่นมีแนวทางตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะดังนี้

(1) ผู้แทนผู้ปกครอง ตรวจสอบจากทะเบียนนักเรียนและหรือสมุดรายงานประจำตัวนักเรียน (ป.01) หรือ (ร.บ. 4 ต.) ซึ่งจะปรากฏชื่อของผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังเป็นอยู่ในโรงเรียนได้



(2) ผู้แทนศิษย์เก่า ตรวจสอบจากทะเบียนนักเรียนและหรือบัญชีเรียกชื่อ (ป.03) หรือต้นขั้วหลักฐานแสดงผลการเรียนเมื่อย้ายหรือได้รับการยกเว้นแต่ยังไม่จบหลักสูตร (ป.04) หรือต้นขั้วของหลักฐานแสดงผลการเรียนเมื่อจบหลักสูตร (ป.05) หรือระเบียบแสดงผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (รบ.1 ต) หรือแบบรายงานผลการเรียนของผู้จบหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น (รบ.2 ต.) หรือใบรับรองผลการเรียน (รบ. 5 ต.) เป็นต้น

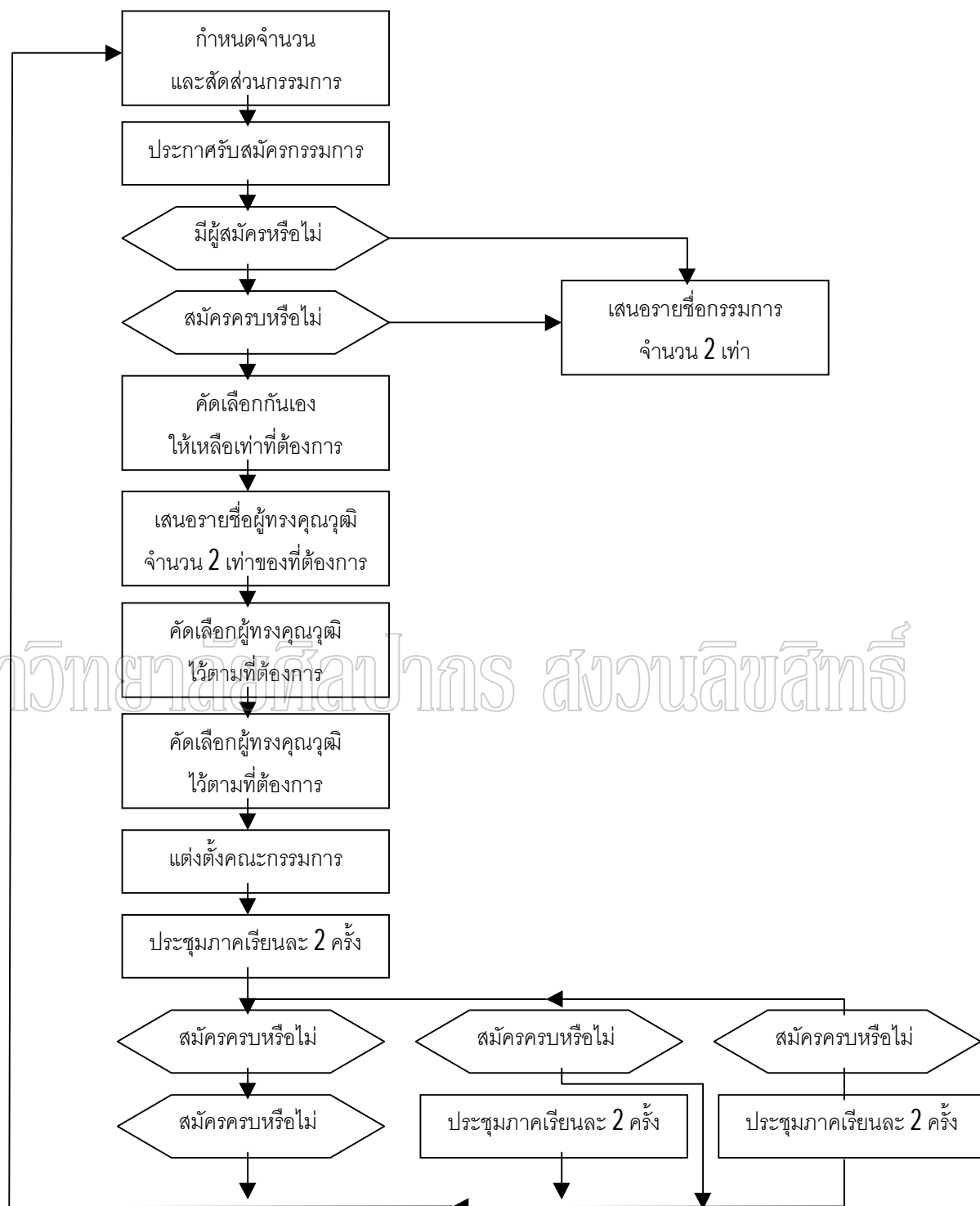
(3) ผู้แทนองค์กรชุมชน ตรวจสอบจากหลักฐานการจดทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งมีผู้นำองค์กรหรือคณะผู้บริหารองค์กร และหรือสมาชิกรับรอง ไม่น้อยกว่า 5 คน พร้อมบัตรประจำตัวประชาชน ซึ่งต้องแนบสำเนาเอกสารการรับรอง ประกอบใบสมัครด้วย

(4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบดังนี้ ในกรณีที่เป็นผู้บริหารหรือคณะผู้บริหาร หรือผู้แทนที่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นนั้นๆ ตรวจสอบจากบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับข้าราชการ เจ้าพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบุคคลอื่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย ให้ตรวจสอบจากหนังสือรับรองที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น พร้อมบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหรือบัตรประจำตัวประชาชน ซึ่งต้องแนบเอกสารใบรับรอง พร้อมใบสมัครด้วย

(5) ผู้ทรงวุฒิ ตรวจสอบจากปริญญาบัตร วุฒิบัตร ประกาศนียบัตรหรือหลักฐานเชิงประจักษ์อื่นๆ พร้อมบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้ที่เชื่อถือได้

## 2 การประกาศคุณสมบัติให้สาธารณชนได้รับทราบ

สถานศึกษามีหน้าที่ในการประกาศคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อการสรรหาให้สาธารณชนได้รับทราบ โดยประกาศไว้ในที่เปิดเผยจนกว่าการดำเนินการคัดเลือก หรือการสรรหาจะแล้วเสร็จ



แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### การพิจารณาและวิธีการในการนำชุมชนเข้าร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

"การมีส่วนร่วม โดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นนั้น นับเป็นเงื่อนไขจำเป็นต่อการอำนวยความสะดวกให้ระบบการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาคมนั้นได้เป็นอย่างดีที่สุด"<sup>14</sup> เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ในอันที่จะนำมาในภาพนี้ ไปสู่การปฏิบัติให้ได้ด้วยความมั่นใจ ดังนั้นสาระสำคัญในส่วนนี้จึงครอบคลุมถึงระดับความร่วมมือและองค์ประกอบในการสร้างความร่วมมือ

มีผู้กล่าวว่าจุดเริ่มต้นของความร่วมมือนั้นมักจะมาจากความเข้าใจกัน ระหว่างบุคคลก่อนเสมอ ประกอบได้นำข้อความตอนหนึ่งของ คอราดาซี และเกตเซลส์ (Coradaci and Getzels) มากล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคืองานพื้นฐานในทฤษฎี และการปฏิบัติ กล่าวคือ เมื่อจะนำทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารไปสู่การปฏิบัติแล้ว จะต้องพิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลักไว้ด้วยเสมอ<sup>15</sup> เมื่อเป็นเช่นนี้ทางโรงเรียน กับชุมชนหรือคณะกรรมการการศึกษาจึงพึงมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นพื้นฐานด้วย ถ้าหวังจะให้ความร่วมมือต่อกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กันในรูปของกลุ่มหรือคณะกรรมการ หรือบุคคล คือ กรรมการหรือครู / อาจารย์เป็นรายบุคคล และไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือในระดับใดก็ตาม คือ ตั้งแต่ระดับที่เกือบไม่มีส่วนร่วมเลยไปจนถึงขั้นการเข้ามาควบคุมกิจการของโรงเรียนทั้งหมด<sup>16</sup>

สنانจิตร ได้ชี้ให้เห็นว่า การที่ความร่วมมือระหว่างบุคคลสองกลุ่มนี้จะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่พึงพิจารณาอยู่สามประการ คือ

1. ความพร้อมของผู้ที่จะร่วมมือ หมายถึง ทั้งสองฝ่าย จะต้องมีความพร้อมที่จะรับรู้สภาพและปัญหาวิธีการแก้ปัญหา และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ

<sup>14</sup> เสน่ห์ จามาริก, การเมืองกับการศึกษาของไทย (กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร, 2526), 173.

<sup>15</sup> Arthur I. Coradaci and Jacob R. Getzels, The Use of Theory in Educational Administration, 1995, อ้างถึงใน ประกอบ คุณารักษ์, แนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต : ประสพการณ์มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2525), 8-9.

<sup>16</sup> Richard W. Saxe, School-Community Interaction (Berkley : McCutchan Publishing Corporation, 1975), 231.

2. มีกลไกที่จะให้เกิดความร่วมมือ เช่น มีการจัดตั้งคณะกรรมการอย่างเป็นทางการ โดยมีการเสริมความพร้อมให้คณะกรรมการ และควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์

3. มีการดำเนินเพื่อให้เกิดความร่วมมือ กล่าวคือ มีการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างกันทั้งสองฝ่าย ให้ครบสามขั้นตอน คือ วางแผน ปฏิบัติ และประเมินผล แล้วรายงานผลการประเมินให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบ<sup>17</sup>

การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับองค์กรชุมชนนั้น สามารถทำได้สามวิธีด้วยกัน ซึ่งปกติเป็นที่รู้จักกันดีอยู่แล้ว คือ การแต่งตั้ง การเลือกตั้ง และการแต่งตั้งผลสมกับการเลือกตั้ง<sup>18</sup> วิธีการใดจะเหมาะกว่ากันนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือความเหมาะสมเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงเรียนเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น ความสามารถส่วนตัวในด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารการจูง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนต่อการสำนึกในความรับผิดชอบการศึกษาในชุมชนร่วมกัน ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้จะมีผลในทางปฏิบัติได้ จำเป็นต้องมีกลไกเชื่อมโยง 2 ประการ คือ กลไกเชื่อมโยงสำหรับโรงเรียนและกลไกเชื่อมโยงสำหรับชุมชน

เมื่อปีพุทธศักราช 2518 แซกซี (Saxe) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า กลไกเชื่อมโยงสำหรับโรงเรียนนั้นเป็นกลไกที่โรงเรียนใช้เพื่อเป็นตัวประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วยการใช้ประโยชน์หรือการดำเนินงานในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การส่งบุคลากรของโรงเรียนไปสู่ชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจ
2. การใช้อิทธิพลในความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวหรือจูงใจให้ประชาชนสนับสนุนงานโรงเรียน
3. การจัดโครงการบริการชุมชนหรือการให้บริการต่างๆ ของโรงเรียนแก่ชุมชน
4. การทำงานของสมาคมหรืออาสาสมัคร เช่น สมาคมครู-ผู้ปกครองหรือชุมชน บ้าน อาจจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้
5. ผู้สื่อข่าวร่วม ได้แก่ บุคคลที่เป็นสมาชิกทั้งของโรงเรียน และชุมชน เช่น นักเรียน ครู/อาจารย์ที่อาศัยอยู่ในชุมชน

<sup>17</sup> สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์, การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.), 9-13.

<sup>18</sup> Saxe, School-Community Interaction, 219.

6. สื่อมวลชนต่างๆ
7. การใช้อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งผู้บริหารมีอยู่แล้วสามารถทำให้ประชาชนมาสู่โรงเรียนได้
8. หน้าที่ที่โรงเรียนรับผิดชอบต่อนหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นเครื่องเชื่อมโยงกลับมาสู่โรงเรียนได้

เมื่อพุทธศักราช 2523 แคล้ว ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการที่จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน ซึ่งผลจากการศึกษาในคราวนั้น ช่วยทำให้เราได้เข้าใจชัดเจนขึ้นว่า การที่โรงเรียนจะได้รับความร่วมมือจากชุมชนเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเป็นประการสำคัญ กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์ รู้หลักการในการทำงานกับกลุ่ม รู้หลักการในการทำงานกับกลุ่ม รู้หลักการจูงใจตน และรู้กลวิธีในการเปลี่ยนแปลงย่อมมีโอกาสได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาก<sup>19</sup>

หลังจากนั้นมาสองปี ม.ร.ว.สมพร ได้กล่าวเสริมไว้อีกว่าถ้าหากทางโรงเรียนเข้าใจและไม่ใช้หลักการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนควบคู่กันไปด้วยก็ยิ่งจะทำให้เราเชื่อมันปราศรัย ให้ข่าวสารหรือถามข่าวคราวทุกข์สุขผู้ปกครองนักเรียนเมื่อได้มีโอกาสพบปะกัน มีการเยี่ยมเยียนกันตามควรแก่โอกาสตลอดจนการเจอเจอ เป็นกันเอง และร่วมกิจกรรมกันตามสมควร นอกจากนั้นยังจะต้องเป็นคนที่มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ คงเส้นคงวา หรือความสม่ำเสมอในการทำงานเสียสละอดทน และยืดหยุ่นด้วย<sup>20</sup>

<sup>19</sup>แคล้ว ทศนพงษ์, "การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีใช้ความสามารถทางสมองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตวังน้อย, 2518), บทคัดย่อ.

<sup>20</sup>ม.ร.ว.สมพร สุทัศน์ีย์, การประณมศึกษา (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), 129-130.

นับได้ว่ามีส่วนคล้ายกันกับที่ สตูปส์ และราฟเฟอร์ตี (Stoops and Rafferty, Jr.) กล่าวไว้เมื่อพุทธศักราช 2504 โดยที่บุคคลทั้งสองนั้น ได้กล่าวเน้นถึงการให้ข่าวสารและการทำความเข้าใจร่วมกันในหลายๆ ทางและต่อเนื่องกันไป<sup>21</sup>

ในระยะหลังๆ มีผู้พยายามศึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้หลายท่าน ซึ่งโดยสาระสำคัญแล้วก็กันไปในลักษณะเดียวกันกับที่ได้กล่าวมาแล้ว จะต่างกันอยู่บ้างก็เพียงข้อปลีกย่อยบางประการเท่านั้น ในแง่ของการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือองค์กรชุมชนนั้น มีข้อควรคำนึงบางประการที่ทางโรงเรียนพึงพิจารณาด้วยคือ การสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนให้มาก เพื่อประชาชนจะได้เข้าร่วมมีบทบาทในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และพร้อมกันนั้นก็ควรจะได้พิจารณาถึงความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนด้วย<sup>22</sup> เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมเชื่อได้ว่า ประชาชนหรือองค์กรชุมชนจะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดีและคอยเฝ้าดูการดำเนินงานด้วยความสนใจ<sup>23</sup> ผลการศึกษาของทวีเมื่อปีพุทธศักราช 2527 ก็ได้ชี้ให้เห็นว่าจำนวนครั้งในการออกไปเยี่ยมเยียนชาวบ้านของครูในโรงเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์ส่งเสริมการฝึกฝนอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับปริมาณการจัดกิจกรรมของโรงเรียนนั้นย่อมหมายถึงว่า มีประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเพียงพอแก่การจัดกิจกรรมนั่นเอง<sup>24</sup> กิจกรรมต่างๆ ที่น่าจะนำประชาชนเข้าร่วมกับโรงเรียนนั้น อาจประกอบด้วยกิจกรรมเหล่านี้ อาทิ การพบปะสังสรรค์เป็นบางโอกาส การขอความร่วมมือในงานบางอย่าง เช่น ทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน หรือแรงงาน การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในรูปแบบต่างๆ การเชิญเป็นวิทยากร หรือการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

<sup>21</sup>Emery Stoops and M. L. Rafferty, Practices and Trends in School Administration (New York : Ginn and Company, 1961), 515-516.

<sup>22</sup>Stephen J. Knezevich, Administration of Public Education (New York : Harper & Row Publishers, 1969), 488-489.

<sup>23</sup>Frank H. Blackington and Robertt S. Patterson, The Professional Education (New York : Holt, Rinehart and Winsion Inc., 1968), 148.

<sup>24</sup>ทวี โอมาก, "องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อปริมาณการจัดกิจกรรมของโรงเรียนชุมชนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527), ง.

เมื่อได้ทราบสาระต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับองค์กรชุมชนมาพอเข้าใจแล้ว จึงมีคำถามต่อไปว่าจะมีขั้นตอนในการสร้างอย่างไร เกี่ยวกับเรื่องนี้ วิทท์ (Whitt) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ในเรื่องการชักนำประชาชนเข้าร่วมงานกับทางโรงเรียน ซึ่งพอนำมาใช้กับคณะกรรมการศึกษาได้ว่า ประกอบด้วยสี่ขั้นตอนง่ายๆ ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีอยู่แล้ว คือ ขั้นตอนที่หนึ่ง เป็นการชักนำประชาชนเข้าสู่โรงเรียนขั้นตอนนี้ควรมีกิจกรรมการสำรวจชุมชน ทำความรู้จักกับองค์กรชุมชน และจัดโครงการบริการชุมชน ขั้นตอนที่สอง เป็นการสร้างความสนใจเพื่อให้ชุมชนเข้าใจและเห็นคล้อยตามด้วยวิธีการจูงใจลักษณะต่างๆ ขั้นตอนที่สาม การให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยความยินดีและเต็มใจ และด้วยการให้ประชาชนหรือองค์กรชุมชนรับรู้ปัญหาพร้อมกับการขอร้องให้ช่วย และขั้นตอนที่สุดท้าย เป็นการจัดตั้งองค์กร หรือถ้ามีองค์กรอยู่แล้วคือ คณะกรรมการศึกษา ก็ให้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการแต่ละคน พร้อมกับมอบหมายงานในหน้าที่ต่างๆ ตามที่ตกลงกันในคณะกรรมการแล้วให้สมาชิกกลับไปดำเนินการ<sup>25</sup>

### รูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

#### กับการจัดการศึกษาในชุมชน

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษากับการจัดการศึกษาในชุมชน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามาเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยการร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน การร่วมดำเนินการโดยการสนับสนุนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา การร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินการ ร่วมเสนอแนะให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจสอบการทำงานของโรงเรียน และร่วมรับผลของการจัดการศึกษาในชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประกันโอกาสทางการศึกษาประกันคุณภาพการศึกษา ประกันประสิทธิภาพและประกันความปลอดภัยของนักเรียนและการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นนโยบายสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในโรงเรียนมีกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนและโรงเรียนมีส่วนร่วมกันในการจัดการ

<sup>25</sup>Robert L. Whitt, A Handbook for the Community School (Midland : Pendell Publishing Company, 1971), 43.

ศึกษาค้นคว้าชัดเจน แต่บางกิจกรรมกระบวนการมีส่วนร่วมน้อยและไม่ชัดเจนในส่วนของการทำงานมีส่วนร่วมชัดเจนรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สำคัญในโรงเรียนซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนอาจจะศึกษาเพื่อพิจารณาเป็นแนวทางนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนร่วมกัน ดังนี้

## 1. รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

พบว่าในพื้นที่ที่ศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษามีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ ในส่วนของ **การเลือกบุคคลในชุมชนเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา** นอกจากโรงเรียนจะปฏิบัติตามข้อกำหนดของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 แล้ว โรงเรียนยังพิจารณาเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติโดดเด่นในชุมชน รวมทั้งมีความรู้พอสมควร กล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นคนรุ่นใหม่ที่จะทำประโยชน์ให้กับโรงเรียนได้ผ่านความเห็นชอบของผู้มีอุปการะคุณต่อโรงเรียนมาเป็นกรรมการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน ใน**ด้านการกำหนดนโยบายของโรงเรียน** ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูจะเป็นผู้กำหนดนโยบายของโรงเรียน แล้วนำนโยบายดังกล่าวมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในส่วนของ**การกำหนดนโยบายของโรงเรียน** จึงเป็นฝ่ายสนับสนุน คอยเสริมสร้าง และให้การช่วยเหลือ รวมทั้งการตัดสินใจในการเลือกดำเนินการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายดังกล่าว แล้วจึงร่วมกันพิจารณาตัดสินใจว่าในเรื่องใดโรงเรียนควรมีนโยบายในการปฏิบัติอย่างไร ใน**การจัดทำแผนงานและโครงการของโรงเรียน** คณะกรรมการสถานศึกษามีวิธีจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยการมอบหมายให้คณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นคณะครูร่วมกันเขียนแผนพัฒนาโรงเรียนประจำปี โดยก่อนที่จะเขียนรายละเอียดของแผน คณะครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาจะจัดทำโครงร่างของแผน มาเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งหมดพิจารณาก่อนว่าจะทำอะไรเพิ่มเติมหรือจะลดส่วนใดบ้าง เมื่อตกลงกันแล้ว คณะครูจึงไปจัดทำเป็นต้นฉบับร่าง และนำเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ส่วน **การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา** พบว่าในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน จะนัดหมายกับคณะกรรมการสถานศึกษาล่วงหน้าเป็นการภายใน เพื่อหาเวลาว่างของคณะกรรมการส่วนใหญ่



ให้ตรงกัน แล้วจึงเชิญประชุมอย่างเป็นทางการ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาจะมาประชุมเกือบครบเกือบทุกคนทุกครั้ง ยกเว้นการประชุมที่มีวาระของการขออนุมัติงบประมาณ คณะกรรมการสถานศึกษาจะมาครบทุกคน ในการดำเนินการประชุมเกือบจะทุกครั้งวาระของการประชุมจะเริ่มต้นด้วยประธานคณะกรรมการสถานศึกษากล่าวต้อนรับ คณะกรรมการสถานศึกษาเปิดประชุมแจ้งเรื่องที่ประธานต้องการแจ้งให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบ แล้วมอบหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินการประชุมต่อ ซึ่งจะเป็นวาระเกี่ยวกับการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่โรงเรียนได้ดำเนินการในช่วงเวลาที่ผ่านมา และจะต้องดำเนินการต่อไป แล้วต่อดำเนินเรื่องอื่นๆ ที่ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้นำชุมชน จะหยิบยกขึ้นมาหารือแล้วปิดการประชุม

**การพัฒนาอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน** คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาเรื่องนี้ในโรงเรียนและมักจะเป็นฝ่ายริเริ่มดำเนินการโดยการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของทางโรงเรียน

**การร่วมดูแลความประพฤติของนักเรียน** เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในชุมชน จึงมีหน้าที่หนึ่งที่สำคัญ คือ การสังเกตความประพฤติของเด็กในชุมชน เพื่อนำข่าวสาร หรือเบาะแสเกี่ยวกับพฤติกรรมภายนอกเวลาเรียนของนักเรียนมาบอกครู หรือจะใช้วิธีการตรวจตรา และดูแล ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการดูแลเด็กนอกเวลาเรียนได้เป็นอย่างดี และเป็นการช่วยเหลือโรงเรียนในการที่จะคลี่คลายปัญหาด้านความประพฤติ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้อีกทางหนึ่ง

**การร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียน** ในด้านต่างๆ คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทอย่างมากในการร่วมระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน ลักษณะการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเป็นการระดมทรัพยากรทั้งจากภายนอกชุมชนและภายในชุมชน ทั้งในลักษณะของการขอบริจาคการจัดให้มีการทำบุญ เช่น การทอดผ้าป่าทอดกฐิน การแสดงพระธรรมเทศนาของพระที่มีชื่อเสียง หรือการเรียกรายเงินจากผู้ปกครอง นักเรียนโดยตรง การประสานและการเป็นสื่อกลางระหว่างชุมชนกับโรงเรียน การที่คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทในการปกครองภายในชุมชน และบางส่วนก็เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ทำให้มีโอกาสคลุกคลีกับประชาชนมาก

บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาที่พบประการหนึ่งก็คือ **การประชาสัมพันธ์** ให้คนในชุมชนได้ทราบข่าวสาร และความก้าวหน้าในการทำงานของโรงเรียน เช่น การเล่าถึงการ

พัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ การจูงใจให้ผู้ปกครองนักเรียนส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเป็นต้น

การจัดการศึกษาและการพัฒนาการจัดการเรียน แม้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาจะไม่ได้เข้ามาดูแลในเรื่องการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยตรง แต่ก็มีส่วนร่วมรับรู้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน จากรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาสามารถแจ้งความต้องการของคนในชุมชนให้โรงเรียนทราบว่า ชุมชนต้องการให้โรงเรียนปรับปรุง พัฒนาการเรียนรู้ด้านใดเพิ่มเติมบ้าง ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษากับโรงเรียนในด้านนี้มากที่สุด

## 2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (Educational resource mobilization)

เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติต้องอาศัยความร่วมมือและความช่วยเหลือจากคนภายในชุมชนหรือนอกชุมชนค่อนข้างมาก ทำให้ผู้นำชุมชนโดยคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนตลอดมา และมีลักษณะของการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนี้

**2.1 แหล่งทรัพยากร** มักจะได้แก่ คหบดีในท้องถิ่น ญาติของข้าราชการชั้นสูง ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เจ้าอาวาส ลูกศิษย์ของเจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน ศิษย์เก่า องค์กรการกุศลต่างๆ และคนในชุมชน

**2.2 วิธีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา** โรงเรียนอาจจะใช้วิธีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาหลายวิธี ได้แก่ การขอบริจาค จากแหล่งทรัพยากร ทั้งในชุมชนและนอกชุมชน ซึ่งในกรณีนี้มักจะใช้ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่จำเป็นและต้องการวงเงินสูง เช่น การสร้างอาคารเรียน การซื้อที่ดินเพื่อขยายบริเวณโรงเรียน การขอบริจาคคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกต่างๆ และสื่อการเรียนรู้เพื่อการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น

**การจัดการกิจกรรมทางศาสนา** กิจกรรมทางศาสนาที่โรงเรียนและชุมชนอาจจะร่วมกันจัด เช่น การทอดผ้าป่า ซึ่งโรงเรียนอาจจัดขึ้นที่โรงเรียนโดยมีเจ้าอาวาสเป็นประธานในการจัดการทอดผ้าป่าเพื่อระดมทรัพยากรการศึกษาเข้าโรงเรียน โดยโรงเรียนจัดการเตรียมองค์ผ้าป่า และเครื่องไทยทานที่โรงเรียนทั้งหมด และถวายองค์ผ้าป่าแก่เจ้าอาวาสที่โรงเรียน โดยมีผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนมาร่วมทำบุญ เมื่อเจ้าอาวาสรับองค์ผ้าป่าแล้วก็จะมอบเงินที่ประชาชนมา

ร่วมทำบุญทั้งหมดให้ทางโรงเรียน การทอดผ้าป่านี้ทางโรงเรียนอาจจะจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ในโอกาสที่มีการจัดวันอำลาสถาบันของนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยถือเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาประจำปีของโรงเรียนก็ได้ ส่วนกิจกรรมทางศาสนาอื่นๆ ที่ทางโรงเรียนมักจะร่วมกันจัดขึ้นกับทางชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ การทอดกฐิน ซึ่งเจ้าอาวาสมักจะได้รับการติดต่อมาจากลูกศิษย์ที่อยู่ต่างถิ่น การนิมนต์พระที่มีชื่อเสียงมาแสดงพระธรรมเทศนาเพื่อนำเงินที่ประชาชนทำบุญมาใช้ในกิจกรรมของโรงเรียน และการทำบุญในวาระต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การฉลองอาคารเรียนหลังใหม่ การทำบุญวันแม่ วันขึ้นปีใหม่ หรือวันลอยกระทง เป็นต้น

**การจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน** โรงเรียนอาจจะระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน เช่น การขอบริจาคสิ่งของ อาคาร ถ้วยรางวัลหรือเสื้อผ้า เพื่อเป็นรางวัลให้เด็กในงานกีฬา งานวันประถมศึกษา วันเด็ก และการจัดวิ่งมาราธอนประจำปี

**การตั้งสหกรณ์ในโรงเรียน** การตั้งสหกรณ์ในโรงเรียน มี 2 แบบ คือ สหกรณ์ร้านค้า และ สหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งคณะกรรมการประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในการประชุมผู้ปกครอง นักเรียนเพื่อเชิญชวนให้ผู้ปกครองนักเรียนสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ผ่านนักเรียน โดยให้นักเรียนเก็บสะสมเงินมาฝากกับครูประจำชั้น และครูประจำชั้นรวบรวมเงินมาให้ครูที่ทำหน้าที่การเงินของโรงเรียน เพื่อนำไปฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูของทางจังหวัดที่ให้ดอกเบี้ยสูง และโรงเรียนอาจจะแบ่งดอกเบี้ยที่ได้รับจากการฝากเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนี้ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นเงินปันผลที่จ่ายเงินให้กับนักเรียนและคณะครูที่ฝากเงิน

ส่วนที่สอง นำไปใช้ในกิจกรรมของโรงเรียนและการจัดตั้งกองทุนครู และกองทุนเพื่อการศึกษาของนักเรียนสำหรับ **การตั้งกองทุนในโรงเรียน** ทั้งสองลักษณะ คือ กองทุนเพื่อการศึกษาของนักเรียนและกองทุนครู เป็นการนำเงินดอกเบี้ยที่ได้จากการฝากเงินจากกิจกรรมออมทรัพย์ในโรงเรียนส่วนหนึ่งมาตั้งเป็นกองทุนการศึกษาของนักเรียน ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และผู้นำชุมชน ร่วมกันประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนนำเงินมาบริจาคสมทบทุนของโรงเรียนในโอกาสต่างๆ โดยเฉพาะในงานศพ ซึ่งเจ้าภาพมักจะบริจาคทรัพยากรที่มีผู้มาร่วมทำบุญให้กับกองทุนของโรงเรียนเพื่อเป็นการอุทิศส่วนกุศลให้ผู้เสียชีวิต จนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติอย่างหนึ่งของการจัดงานศพในชุมชนบางแห่ง โดยจะบริจาคทรัพยากรในวันฌาปนกิจศพ ซึ่งทางโรงเรียนตอบแทนเจ้าภาพที่บริจาคทรัพยากรทำบุญให้กองทุนการศึกษาของทางโรงเรียนด้วยการมอบเกียรติบัตรในวันงานวันประจำปีของโรงเรียน

นอกจากนี้โรงเรียนอาจมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในลักษณะการขอบริจาค เป็น สิ่งของ เช่น การขอบริจาคเครื่องไทยทานจากคณะกรรมการสถานศึกษา ทำบุญเลี้ยงพระใน โอกาสต่างๆ การขอบริจาคโต๊ะ เก้าอี้ นักเรียนในการขยายชั้นเรียน เป็นต้น การขอบริจาค ในกรณี เหล่านี้โรงเรียนควรดำเนินการโดยการปรึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาในการประชุมเพื่อ เป็นการตกลงกันล่วงหน้าหรือบางครั้งเมื่อมีการประชุมถึงวาระนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาอาจ จะร่วมกันบริจาคตามจิตศรัทธาและความสามารถที่จะบริจาคได้โดยสมัครใจ แต่ส่วนใหญ่แล้ว คณะกรรมการสถานศึกษามักจะแสดงความจำเป็นในการบริจาค เมื่อเห็นความจำเป็นของ โรงเรียน ซึ่งบางครั้งก่อนที่จะได้รับการขอร้องจากทางโรงเรียนเสียอีก

### 2.3 กระบวนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (Educational resource mobilization process)

โดยทั่วไป โรงเรียนมีกระบวนการในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ในกรณีการ ขอบริจาคทรัพยากรเป็นจำนวนมากจากผู้มีฐานะดี เช่น การระดมทรัพยากรเพื่อสร้างอาคาร เรียน สร้างห้องประชุมโรงเรียน หรือจัดซื้อที่ดินให้โรงเรียนตามขั้นตอนดังนี้ คือ

**2.3.1 การหาแหล่งทรัพยากร หรือ การหาเบาะแส** วามิใครบ้างที่สนใจหรือมี ความต้องการที่จะบริจาคทรัพยากรเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่างๆ เพราะผู้บริจาคบางคน จะจะมีเป้าหมายเจาะจงในการบริจาค เช่น บางคนเจาะจงที่จะบริจาคเพื่อเด็กพิการ บางคนก็ เจาะจงที่จะบริจาคเพื่อช่วยเหลือวัดที่อยู่ในชุมชน บางคนก็เจาะจงที่จะบริจาคเพื่อการศึกษา ฯลฯ ทางโรงเรียนหรือผู้นำชุมชนควรหาแหล่งทรัพยากรจากเบาะแสเหล่านี้ ซึ่งจะทราบได้จากการสืบ เสาะของคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะครูในโรงเรียนในบางกรณีแม้จะยังไม่ทราบว่าแหล่ง ทรัพยากรต้องการบริจาคเพื่อการศึกษาหรือไม่ แต่ถ้าเห็นว่ามีความสามารถที่จะบริจาคได้และมี ความเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียนพอสมควร เช่น เป็นผู้มียุโรปกระคุณ เป็นศิษย์เก่า คณะกรรมการ สถานศึกษาอาจจะติดต่อเพื่อขอให้บริจาคทรัพยากรให้โรงเรียนตามความจำเป็น

**2.3.2 การหาผู้เชื่อมโยงระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนกับ แหล่งทรัพยากร** หลังจากที่ชุมชนและโรงเรียนหาแหล่งทรัพยากรหรือเบาะแสของทรัพยากรได้ แล้ว ในกรณีที่ต้องการระดมทรัพยากรเป็นจำนวนมาก เช่น การระดมทรัพยากรเพื่อสร้างอาคาร เรียน สร้างห้องประชุม หรือซื้อที่ดินให้โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา ควรจะขอความร่วมมือกับผู้ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนกับแหล่งทรัพยากรก่อนที่จะมีการประสานกับแหล่งทรัพยากรอย่างเป็นทางการต่อไป ผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้นำชุมชนและโรงเรียนกับแหล่งทรัพยากรนี้ ส่วนมากมักจะเป็นผู้ที่มีความ

ใกล้ชิดกับทั้งโรงเรียน ชุมชน และแหล่งทรัพยากร เช่น การที่พระลูกศิษย์ของเจ้าอาวาส เป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างเจ้าอาวาสกับผู้นำชุมชนและคหบดีญาติของข้าราชการ ชั้นผู้ใหญ่ หรือประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นกำนันเก่าเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างคหบดีในท้องถิ่น กับโรงเรียนและชุมชน หรือครูในโรงเรียนเป็นผู้เชื่อมโยงกับญาติของตนเองที่บริจาคทรัพยากรสร้าง อาคารเรียนให้โรงเรียนอื่น มาบริจาคที่โรงเรียนที่ตนเองสอนอยู่ เป็นต้น

นอกจากนี้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือ ผู้นำชุมชนอาจเป็นผู้เชื่อมโยงกับ แหล่งทรัพยากรที่เป็นญาติหรือเพื่อน ที่พบปะในการติดต่อกันหรือการสังสรรค์ และชักชวนอย่างไม่เป็นทางการให้ร่วมบริจาคทรัพยากร เพื่อพัฒนาโรงเรียน เมื่อเห็นว่าแหล่งทรัพยากรให้ความสนใจ ก็จะมาแจ้งให้คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูทราบในการประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา และเลือกคณะกรรมการที่จะติดต่อประสานงานกับแหล่งทรัพยากรเกี่ยวกับ รายละเอียดของการบริจาคต่อไป

### 2.3.3 การประสานงานระหว่างชุมชนและโรงเรียนกับแหล่งทรัพยากร เมื่อหา

ผู้เชื่อมโยงระหว่างชุมชนกับโรงเรียนและแหล่งทรัพยากรได้เรียบร้อยแล้ว ผู้เชื่อมโยงจะดำเนินการ ติดต่อกับแหล่งทรัพยากรเป็นการภายใน เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของการบริจาคทรัพยากร สนับสนุนโรงเรียน แล้วจึงจะเริ่มการประสานงานอย่างเป็นทางการ และนัดหมายให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และผู้บริหารโรงเรียนไปพบปะกับแหล่งทรัพยากร เพื่อพิจารณา ร่วมกันถึงรายละเอียดต่างๆ ในการบริจาคต่อไป โดยปกติในชุมชนเจ้าอาวาสหรือผู้นำทางศาสนา มักจะเป็นผู้ที่มีบทบาทมากในขั้นตอนนี้ เพราะอาจทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะกรรมการเพื่อ ประสานงานกับแหล่งทรัพยากร ส่วนกรรมการอื่นอาจประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เชื่อมต่องานกับแหล่งทรัพยากร

ส่วนวิธีการประสานงานระหว่างชุมชนและโรงเรียนกับแหล่งทรัพยากร คณะ กรรมการควรเตรียมหลักฐานและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรที่จะได้รับการบริจาคไปให้ พร้อม เช่น กรณีการขอบริจาคเพื่อสร้างห้องประชุมของโรงเรียน ทางคณะกรรมการควรเตรียม แบบแปลนและรายละเอียดของการสร้างห้องประชุม รายละเอียดเกี่ยวกับการใช้งบประมาณที่จะ จัดสร้าง รวมทั้งความจำเป็นและประโยชน์ใช้สอยของสิ่งที่จะสร้าง เพื่อนำเสนอแหล่งทรัพยากร การที่คณะกรรมการมีการเตรียมรายละเอียดของการขอบริจาคไว้ล่วงหน้าและนำไปแสดง ประกอบการพูดคุยกับแหล่งทรัพยากร นับว่าเป็นสิ่งที่ทำให้มักจะประสบความสำเร็จในการ ประสานงานกับแหล่งทรัพยากร

### 2.3.4 การต่อรองการบริจาค เมื่อมีการตกลงในหลักการที่จะบริจาคแล้ว แหล่ง

ทรัพยากรบางรายอาจจะไม่บริจาคทุกอย่างตามที่ชุมชนและโรงเรียนต้องการ เช่น กรณีของโรงเรียนที่ศึกษาขอบริจาคจากคหบดีในชุมชนเพื่อพัฒนาดัดเพดานห้องประชุมโรงเรียนในวงเงิน 14,000 บาท แต่ผู้บริจาคต้องการบริจาคเพียงครั้งเดียว ในวงเงิน 7,000 บาท ก็จะมีการต่อรองกัน ซึ่งมีบางกรณีที่แหล่งทรัพยากรให้เงินบริจาคเพิ่มให้เพียงพอกับที่ทางโรงเรียนต้องการ แต่กรณีบริจาคทรัพยากรซื้อพัฒนานี้ โรงเรียนได้รับเงินบริจาคในวงเงิน 7,000 บาท ตามที่ผู้บริจาคต้องการบริจาค ส่วนที่เหลือคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูได้ร่วมกันบริจาคจนครบ แต่ก็มีการต่อรอง บางกรณีที่ต้องมีการปรับระดับความต้องการของโรงเรียนและชุมชนกับความจำเป็นที่จะบริจาคของแหล่งทรัพยากรให้ตรงกัน เช่น ในการขอบริจาคทรัพยากรจากแหล่งทรัพยากรเพื่อสร้างอาคารเรียน กรณีหนึ่ง เมื่อผู้เชื่อมโยงไปติดต่อกับแหล่งทรัพยากร ผู้บริจาคแสดงความจำเป็นที่จะบริจาคเป็นอาคารเรียนชั้นเดียว 4 ห้องเรียน ในวงเงิน 700,000 บาท แต่ทางผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่าอาคารเรียนชั้นเดียวนั้นต่อเติมลำบาก จึงขอต่อรองเป็นอาคารชั้นเดียวแต่ให้เป็นอาคารแบบใต้ถุนสูง 4 ห้องเรียน เพื่อที่จะต่อเติมชั้นล่างเป็นห้องประชุมในภายหลัง โดยใช้งบประมาณ 1.6 ล้านบาท คณะกรรมการที่ติดต่อขอบริจาค ได้นำแบบแปลนและรายละเอียดการสร้างอาคารเรียนเดินทางไปหาแหล่งทรัพยากรได้เห็นแบบแปลนแล้ว จึงขอให้ตัดราคาก่อสร้างอาคารเรียนจากอาคาร 4 ห้องเรียนให้เป็นอาคาร 3 ห้องเรียน ใต้ถุนสูง ในงบประมาณ 1 ล้านบาท ซึ่งเมื่อทั้งสองฝ่ายประเมินแล้วว่าในจำนวนงบประมาณที่แหล่งทรัพยากรบริจาคสามารถสร้างอาคารเรียนชั้นเดียวใต้ถุนสูงในงบประมาณ 1 ล้านบาทได้จึงมีการตกลงกัน ทำให้อาคารเรียนหลังนี้สร้างสำเร็จ และภายหลังได้มีการต่อเติมชั้นล่างของอาคารเรียนเป็นห้องประชุมโรงเรียนโดยงบประมาณบริจาคของคหบดีท้องถิ่นในภายหลัง

นอกจากนี้ยังมีการต่อรองที่สำคัญ คือ การบริจาคทรัพยากรประจำปีของผู้ปกครอง ซึ่งช่วงแรกทางโรงเรียนดำเนินการในรูปของการเรียไร แต่ตอนหลังเปลี่ยนเป็นการทอดผ้าป่า และมีการต่อรองเรื่องโอกาสประชุมผู้ปกครองนักเรียน เมื่อถึงวาระการขอบริจาค ทางตรงเรียนจะเสนอให้ ผู้ปกครองนักเรียนกำหนดวงเงินบริจาคเอง ซึ่งพบว่า กลุ่มผู้ปกครองนักเรียนมีการต่อรองยอดเงินบริจาคกันเอง ระหว่างการบริจาคในวงเงินครอบครัวละ 200 บาท หรือ 100 บาท และในที่สุดก็ตกลงบริจาคเป็นครอบครัวละไม่ต่ำกว่า 100 บาท เป็นการประนีประนอมกัน

การต่อรองการบริจาคนี้ นอกจากจะมีการต่อรองในเรื่องของงบประมาณหรือรายละเอียดในการดำเนินการแล้ว ยังอาจจะต้องต่อรองกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและวิธีการ

บริจาค เช่น การเปลี่ยนรูปแบบการบริจาคของผู้ปกครองนักเรียนจากการเรียไรรมาเป็นการทำบุญ  
ผ้าป่า หรือการทำบุญโดยผ่านการวัด หรือการวิ่งมาราธอน เป็นต้น

### 2.3.5 การดำเนินการตามเป้าหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

หลังจากนั้นทางชุมชนและโรงเรียนก็จะดำเนินการตามโครงการที่ตั้งเอาไว้ โดยมีการรายงานผล  
ความก้าวหน้าของการดำเนินการให้แหล่งทรัพยากรทราบเป็นระยะจนกว่าการดำเนินการจะ  
สำเร็จ

### 2.3.6 การตอบแทนแหล่งทรัพยากร เมื่อการดำเนินการตามโครงการเสร็จสิ้นลง

แล้ว ในกรณีที่เป็นการก่อสร้างหรือตกแต่งอาคารเรียน ทางคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะ  
ครูอาจจะจัดให้มีการทำบุญฉลอง โดยเชิญผู้ปกครองนักเรียนมาร่วมงานซึ่งผู้ปกครองนักเรียนจะ  
มาร่วมทำบุญเพื่อบริจาคทรัพยากรให้โรงเรียนเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ในโอกาสการทำบุญนี้ทาง  
โรงเรียนจะเชิญแหล่งทรัพยากรหรือผู้แทนมาร่วมงาน และตั้งชื่ออาคารเรียนตามชื่อของผู้บริจาค  
(ในกรณีบริจาคจำนวนมาก) พร้อมทั้งเสนอให้หน่วยงานระดับเหนือให้จัดทำเกียรติบัตรมอบ  
หมายให้แหล่งทรัพยากรเป็นการแสดงความขอบคุณที่ทำประโยชน์ให้กับทางราชการ นอกจากนี้  
นั้นทางคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูควรร่วมกันแสดงความขอบคุณแก่แหล่งทรัพยากร  
ในโอกาสอื่นด้วย เช่น การรดน้ำดำหัวในวันสงกรานต์หรือการแสดงความรู้สึกถึงในวันขึ้นปีใหม่  
 เป็นต้น

ในเรื่องของการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา นี้ นับว่าเป็นการทำงานที่แสดงถึง  
การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาได้ชัดเจนกรณีหนึ่ง ซึ่งจากการศึกษา  
พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูส่วนใหญ่จะไม่ดำเนินการเรื่องนี้ตามลำพัง จะมีการ  
ปรึกษากัน ผู้นำชุมชนที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาก่อนที่จะเริ่มดำเนินการ เป็นทำนอง  
การปรึกษาเพื่อหาแนวทางดำเนินการหรือให้รับรู้การทำงานของโรงเรียน ซึ่งทำให้ได้ผู้สนับสนุน  
อย่างไม่เป็นทางการที่จะช่วยประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน นอกจากนี้ในเรื่องนี้อาจจะ  
เป็นการกระตุ้นให้ในชุมชนรู้จักการช่วยตนเอง ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากนอกชุมชน ซึ่งทำ  
ให้ประชาชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการบริจาคทรัพยากร เพื่อพัฒนาโรงเรียนทุกครั้งที่มีการ  
ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาจากภายนอกชุมชนเข้ามาในชุมชน

## 3. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรท้องถิ่น

องค์กรท้องถิ่นที่อยู่ในชุมชนและมีความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน  
ในการพัฒนาการจัดการศึกษาในชุมชนที่สำคัญขององค์กรหนึ่งคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลหรือ  
อบต. ซึ่งเป็นองค์กรท้องถิ่นที่มีลักษณะของการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อกระจายอำนาจการ

ปกครองจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น และมีโครงสร้างอำนาจและหน้าที่ที่ระบุไว้ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนในลักษณะของการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพราะประชาชนในท้องถิ่นที่เป็นสมาชิกของ อบต. อาจได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามความต้องการของชุมชนได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลก็มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 67 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมการศึกษาในชุมชน สามารถทำได้โดยการตั้งงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนการศึกษาแก่เด็กที่เรียนอยู่ในเขตตำบล อุดหนุนวัสดุ การเรียนการสอน อุดหนุนกิจกรรมการเรียนการสอน อุดหนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมของนักเรียน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ควรให้เงินอุดหนุนในกิจการที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของเด็กนักเรียนโดยตรง ส่วนการประสานงานนั้นพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ อบต. ประสานงานกับโรงเรียนในเขตตำบล เพื่อเสนอความต้องการให้ อบต. พิจารณาสนับสนุนและส่งเสริม

**3.1 โครงสร้างของคณะกรรมการสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล** จากภารกิจของ อบต. ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจัดการศึกษาในชุมชนดังกล่าวและโดยภารกิจที่สมาชิก อบต. บางส่วนก็ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยจึงนับได้ว่าในส่วนของ องค์การนั้น อบต. และโรงเรียนต่างเป็นองค์กรที่ตั้งอยู่ในชุมชน ซึ่งย่อมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพราะอยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน ในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่เป็นผู้นำชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิและส่วนที่เป็นผู้ปกครอง นักเรียนและศิษย์เก่าของโรงเรียนส่วนหนึ่งก็จะเป็นคณะกรรมการ อบต. เช่นผู้นำชุมชนที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษา อาจจะเป็นกำนันหรือประธานบริหาร อบต. ก็ได้ ส่วนความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการสนับสนุนงานทางด้านศึกษานั้น บางแห่งอาจยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในเรื่อง งบประมาณ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีในตำบลน้อย ต้องได้รับงบประมาณอุดหนุนจากทางราชการ

**3.2 บทบาทของ อบต.** กับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษาในชุมชน การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยศึกษาจากพื้นที่ที่ศึกษา พบว่า เนื่องจากการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เน้นที่การทำงานธุรการ ที่เคยเป็นงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านเดิม คือ งานทะเบียนราษฎร เช่น การแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายเข้า ย้ายออก การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ในชุมชน เช่น ปัญหาศัตรูพืช



ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหายยะ ปัญหาลำไย หรืองานอนุมัติเกี่ยวกับการก่อสร้างบ้านเรือนในชุมชน ในส่วนของการพัฒนาชุมชน ประชาชนจะมาร่วมในการพัฒนามาก เพราะมักจะทำในวันหยุด เช่น วันอาทิตย์ และการมาร่วมจะเป็นเรื่องของการร่วมใช้แรงงานมากกว่าอย่างอื่น นอกจากนี้ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังเน้นการนำงบประมาณของทั้งตำบลมาใช้ร่วมกันเป็น โครงการใหญ่ไม่ได้แบ่งให้แต่ละหมู่บ้านนำไปพัฒนาหมู่บ้านตามความจำเป็น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ยังเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาในรูปแบบขององค์กรน้อย แต่เข้ามาร่วมในฐานะของการเป็นผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นฐานะเฉพาะตัวและในการเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษาจะมีส่วนร่วมมาก โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาด้านอาคารสถานที่และบริเวร แต่ในด้านการจัดการเรียนการสอนแล้ว ผู้นำชุมชนและอบต. ยังมีบทบาทจำกัดในเรื่องนี้ ซึ่งประเด็นสำคัญของปัญหาอยู่ที่การขาดความรู้ทางด้านการจัดการศึกษาของ อบต. เพราะเมื่อแสดงถึงความต้องการที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน ก็จะเน้นที่การเพิ่มปริมาณของสื่อการเรียนการสอน มากกว่าการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้

### 3.3 กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรท้องถิ่น เนื่องจากบุคลากรที่เป็นสมาชิกบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกลุ่มผู้นำชุมชนกลุ่มเดียวกับ

คณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้น รูปแบบการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนจะ คล้ายคลึงกัน คือ

- 1) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่จะดำเนินการ
- 2) ร่วมกันพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องและติดต่อเพื่อขอความร่วมมือ
- 3) ประชุมเพื่อวางแผนการทำงานทั้งหมดและแบ่งหน้าที่กันทำงาน
- 4) ทำหนังสือแต่งตั้งคณะกรรมการ
- 5) ประชุมร่วมกันเป็นระยะเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ผลงานและปัญหาใน

การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ

- 6) ร่วมกันดำเนินงาน
- 7) ร่วมกันประเมินผลการทำงาน
- 8) ร่วมกันรับผลจากการดำเนินงาน

## 4. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตั้งกองทุนการศึกษา

การตั้งกองทุนการศึกษาในโรงเรียน ควรเป็นการตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือของคนในชุมชนเพื่อช่วยเหลือนักเรียน ช่วยในการพัฒนาครูและโรงเรียน รวมทั้งช่วยเหลือครู กองทุนที่

น่าสนใจเพราะได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาก คือ **กองทุนการศึกษา** ซึ่งเป็นกองทุนที่ตั้งขึ้น โดยการนำเงินบริจาคมาตั้งเป็นกองทุนและนำไปฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูที่จังหวัดแล้วนำเงินปันผลมาป็นทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน โดยทั่วไปแล้วผู้บริจาคจะแจ้งความจำนงที่จะบริจาคทรัพยากรจำนวนหนึ่งให้ทางโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนควรส่งผู้นำชุมชนที่ผู้บริจาคเชื่อถือไปประสานงาน โดยนำหลักฐานการมอบทุนการศึกษาให้นักเรียนในแต่ละปีไปให้ผู้บริจาคดู และเมื่อได้รับเงินบริจาคมา โรงเรียนควรแสดงความโปร่งใสในการจัดการกับเงินบริจาคส่วนนี้ โดยการแสดงหลักฐานการใช้จ่ายเงินแก่ผู้บริจาคเป็นระยะและตอบแทนผู้บริจาคด้วยการมอบเกียรติบัตรในงานประจำปีของโรงเรียน ส่วนการนำเงินของกองทุนไปใช้ทุกครั้งต้องได้รับการอนุมัติจากกรรมการสถานศึกษาก่อน

**โดยทั่วไปแล้วกระบวนการมีส่วนร่วมในการตั้งกองทุนการศึกษา มักจะดำเนินการด้วย**

(1) การนำเงินบริจาคของประชาชนเป็นกองทุนการศึกษา

(2) การประชาสัมพันธ์การตั้งกองทุนการศึกษาของโรงเรียนในที่ประชุมของประชาชน

ผ่านกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษา ควรให้ร่วมในการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุนการศึกษาให้ประชาชนในชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง

(3) การดำเนินการเพื่อให้การบริจาคทรัพยากรเพื่อเข้ากองทุนการศึกษาเป็นธรรมเนียมของคนในชุมชน เช่น การสร้างข้อตกลงหรือการบริจาคทรัพยากรเข้ากองทุนการศึกษาทุกครั้งเมื่อมีการทำบุญงานศพหรือในการฌาปนกิจศพ

(4) การประชุมสัมพันธ์การบริจาคของบุคคลในชุมชนทางหอกระจายข่าวของชุมชน

(5) การมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย ในความเสียสละในงานประจำปีของโรงเรียน

การตั้งกองทุนในโรงเรียน เป็นรูปแบบหนึ่งของการระดมทรัพยากร เพื่อเสาะหาทรัพยากรมาใช้ในโรงเรียน ทั้งในกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาโรงเรียนและการช่วยเหลือทั้งครูและนักเรียน และเป็นกิจกรรม ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในรูปแบบของการบริจาคตามโอกาสที่เหมาะสมและการออมทรัพย์ของผู้ปกครองนักเรียนผ่านนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งแม้จะเป็นการมีส่วนร่วมโดยการบริจาค แต่ก็นับได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมโดยการถูกชักชวน (**Induced participation**) จากกลุ่มผู้นำชุมชนในชุมชน คณะครู และโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวนักเรียนเองที่ต้องการให้ยอดเงินฝากในสหกรณ์ออมทรัพย์ของตนเองสูงขึ้น

## 5. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

โรงเรียนทั่วไปจะมีการแบ่งการบริหารภายในโรงเรียนออกเป็น 6 งาน ซึ่ง 1 ใน 6 งานนั้น คือ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งทางโรงเรียนมักจะมอบหมายให้คณะครูที่พัก อยู่ในชุมชนและครูที่คุ้นเคยกับคนในชุมชนพอสมควรเป็นผู้ทำและประชาสัมพันธ์งานของ โรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน โดยการอาศัยผู้นำ ชุมชนที่มีวัยใกล้เคียงกับผู้บริหารและครูเป็นผู้เชื่อมโยง ผู้บริหารโรงเรียนกับคนในชุมชนให้รู้จักกัน มีความสัมพันธ์กันและสนิทสนมกันมากที่สุด นอกจากนี้ อาจจะออกจุลสารรายเดือนของโรงเรียน เพื่อแจ้งให้ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาทราบ การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนและชุมชนนี้ ผู้นำชุมชนและประชาชนจะรู้สึกพึงพอใจหากเห็นว่า คณะครู สามารถเข้ากับชาวบ้านได้ดี เวลาไปร่วมงานในชุมชนไม่เรียกร้องให้ชาวบ้านต้อนรับเป็นกรณี พิเศษ แตกต่างไปจาก ชาวบ้านทั่วไป และความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนนี้เองที่จะ ทำให้คนในชุมชนให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนดีขึ้น แม้แต่ในเรื่องของการปรับปรุงโรงเรียนเมื่อ คนในชุมชนไปพบสิ่งที่โรงเรียนอื่นทำและเห็นว่าดีก็จะมาเสนอความคิดให้ทางโรงเรียนนำมา ปฏิบัติ

นอกจากนี้โรงเรียนควรมีช่องทางสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น การประกาศข่าว ความเคลื่อนไหวของโรงเรียน การขอความร่วมมือให้เจ้าอาวาสแจ้งข่าวหรือการขอความร่วมมือ ของโรงเรียนจากชุมชนในเรื่องต่างๆ ในวันพระหรือในงานสำคัญทางศาสนาของวัดที่มีคนมาร่วม ทำบุญมาก โดยทั่วไปพบว่า กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีขั้นตอน ที่สำคัญคือ

(1) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะครูในโรงเรียนให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนิน กิจกรรมนี้ โดยมากจะเลือกคณะครูที่เป็นคนในชุมชน มีนิสัยเข้ากับคนง่ายให้ทำหน้าที่ในการ ประสานงานระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

(2) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีวัยใกล้เคียงกันให้มาร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในโรงเรียน

(3) ติดต่อเพื่อรายงานการทำงานของโรงเรียนให้ทราบและเชิญมาร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

(4) จัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน

(5) เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์มาพบปะหรือไปพบปะกับเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ

## (6) ไปร่วมงานในชุมชนทุกครั้ง

### ขั้นตอนสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาในชุมชน

จากรูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน และโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ในชุมชนที่กล่าวมาทั้ง 5 รูปแบบ เมื่อสังเคราะห์แล้ว พบว่ามีขั้นตอนสำคัญของการมี  
ส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนี้ คือ

1. **การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มดำเนินการ** ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่ประธาน  
กรรมการโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้ดำเนินการ ภายมได้เงื่อนไขที่ว่า ต้องการร่วมกัน  
คิดที่จะดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่ยังไม่มข้อมูลเพียงพอ หรือยังไม่แน่ใจว่าจะดำเนินการ  
อย่างไร เช่น ในการตั้งกองทุนการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนอาจจะนำคณะครูและคณะกรรมการ  
สถานศึกษา ไปศึกษาเรื่องนี้จากโรงเรียนที่ดำเนินการอยู่แล้วและประสบความสำเร็จแล้วนำมา  
ประยุกต์ดำเนินการในโรงเรียน หรือการที่ผู้บริหารโรงเรียนหาข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและโรงเรียน  
ก่อนที่จะย้ายมาอยู่โรงเรียนนี้ จากเพื่อนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชน หรือการที่ประธาน  
คณะกรรมการสถานศึกษาหาข้อมูลเรื่องการขอทุนจัดสร้างห้องสมุดโรงเรียนจากธนาคารที่มีการ  
ประชาสัมพันธ์ว่าจะให้ทุนสนับสนุน เป็นต้น

2. **การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน** ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์  
กับคนในชุมชน โดยช่วงแรก อาจจะเริ่มสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนโดยเริ่มจากการติดต่อ  
พบปะพูดคุยกับคณะกรรมการสถานศึกษา และคนที่ชุมชนที่มีวัยใกล้เคียงกันก่อนหลังจากนั้นจึง  
เริ่มทำความคุ้นเคยกับคนในชุมชนทั่วไป อาศัยคณะกรรมการสถานศึกษาและเพื่อนวัยเดียวกัน  
ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงความสัมพันธ์กันจากการเป็นคนรู้จักกัน จนใกล้ชิดและเป็นเพื่อนร่วมงาน  
ที่สนิทสนมกันไปในที่สุด

ส่วนการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสอดแทรกตนเองเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น  
ผู้บริหารโรงเรียนควรกระทำโดยการปฏิบัติตนเพื่อให้คนในชุมชนยอมรับ เช่น ไปร่วมงานต่างๆ ใน  
ชุมชนอย่างสม่ำเสมอใช้เวลาว่างเข้าสังคมกับคนในชุมชน แสดงความสามารถของตนเองให้คน  
ในชุมชนมองเห็นและยอมรับด้วยการร่วมกันทำงานในสิ่งที่ชุมชนมอบหมายให้ เช่น การเป็น  
พิธีกรในงานต่างๆ การร้องเพลง หรือการร่วมในงานพิธีกรรมต่างๆ ในชุมชน

นอกจากนี้ ในส่วนของคณะครูก็ต้องแสดงความสามารถของคณะครูให้ประชาชนได้  
เห็นเพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับ คณะครูและอีกประการหนึ่งที่โรงเรียนมีครูที่เป็นคนใน  
ท้องถิ่นก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้คนในชุมชนและคณะครูมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ในขณะที่

กัน ผู้นำชุมชนทั้งทางวัดคือ เจ้าอาวาส และผู้นำชุมชน เช่น กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน จะต้องเน้น และกำชับให้ชาวบ้าน เข้ามาร่วมมือกับทางโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์กับโรงเรียนดีขึ้น

**3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม** กลุ่มของผู้มีส่วนร่วมมีหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มคณะครู กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กลุ่มวิทยากรภายนอก กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มคณะที่ปรึกษาของโรงเรียน และกลุ่มผู้สนับสนุนโรงเรียนในด้านต่างๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มแม้จะไม่มีบทบาทที่เด่นชัดในการมีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ

แต่ก็จะมีบทบาทร่วมในกลุ่มอื่นด้วย หรือบางครั้งก็มีบทบาทที่เด่นชัดในหลายกลุ่มขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กลุ่มผู้นำชุมชนจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทเด่นชัดในการมีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนในหลายด้าน เช่น โดยบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วมในกลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา และกลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เช่น ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รองประธานคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น หรือ กลุ่มคณะครู ก็จะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนในหลายด้านเช่น การมีบทบาทในการจัดการศึกษาโดยตรง การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และการเป็นคณะกรรมการในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นกิจกรรมร่วมกันของชุมชนและโรงเรียน เป็นต้น กลุ่มบุคคลที่เป็นเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมนี้จึงเป็นกลุ่มที่ไม่มีบทบาทตายตัว การกำหนดบทบาทในการมีส่วนร่วมแต่ละครั้งจึงขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ชุมชน และโรงเรียนร่วมกันจัดแต่อย่างไรก็ตามเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมนี้ก็ถูกกำหนดไว้เหมือนกันว่าในการดำเนินกิจกรรมใดใดในโรงเรียน โรงเรียนต้องขอความร่วมมือจากเครือข่ายของผู้มีส่วนร่วมกลุ่มใด เช่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

เครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมักจะเป็นกลุ่มบุคคล ที่คนในชุมชนเชื่อถือ เช่น เจ้าอาวาส ผู้บริหารโรงเรียน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชน ส่วนในการจัดแข่งขันกีฬาประจำปีของประชาชนในชุมชน เครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมก็จะแตกต่างไปจากกลุ่มเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพราะต้องอาศัยบุคคลที่มีความสามารถทางด้านกีฬา มีวัยไม่สูงนักและเกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น คณะครู กลุ่มหนุ่มสาว ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชนที่สนใจกีฬา เป็นต้น

**4. การสร้างกิจกรรม** เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ามาร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผนจากหลายๆ ฝ่ายในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า และเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม เพราะการที่มีผู้ร่วมคิดร่วมสร้างกิจกรรมร่วมกันหลายฝ่าย ตั้งแต่ขั้นตอนของการริเริ่มคิด ริเริ่มทำ

จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน เป็นหุ้นส่วนซึ่งจะทำให้มีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่อไปนี้ของการดำเนินกิจกรรม

**5. การต่อรองเพื่อการดำเนินกิจกรรม** ขั้นตอนนี้มักจะสอดแทรกอยู่ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมหรือการดำเนินงานของชุมชนและโรงเรียนทุกขั้นตอน ซึ่งมักจะเป็นไปในรูปของการร่วมกันอภิปรายเพื่อการวางแผนการดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรม หรือบางครั้งก็เป็นขั้นตอนที่ดำเนินเพื่อให้ทุกฝ่ายที่จะร่วมกันดำเนินงานเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นของตนเองถูกเลือกนำมาใช้ โดยเฉพาะในส่วนของรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ขั้นตอนนี้จะถูกนำมาใช้มากทั้งเพื่อการต่อรองในการขอรับการบริจาค หรือในการบริจาค และในการทำให้ผู้ที่ต้องการบริจาคสามารถต่อรองจำนวนเงินที่พอจะร่วมบริจาคได้ โดยไม่รู้สึกว่าเดือดร้อนมากเกินไป หรือบางทีก็เป็นการสร้างความชอบธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่อไป ว่าได้มีการต่อรองเพื่อให้เกิดความยินยอมหรือคล้อยตามกัน ตามความต้องการตามที่แต่ละกลุ่มที่มา่วมกิจกรรมจะเกิดการยอมรับร่วมกันได้

**6. การร่วมกันดำเนินการ** ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงบทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วมชัดเจน ซึ่งบางครั้งแสดงถึงแบบแผนการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันดำเนินการ ด้วย โดยลักษณะของการมีส่วนร่วมดำเนินการของกลุ่มบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะมีความแตกต่างกัน เช่น กลุ่ม ผู้นำชุมชน กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มคณะครู หรือ กลุ่มผู้ที่บริจาคทรัพยากรหรือสิ่งของให้โรงเรียนจะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมมากคือ เป็นผู้ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้ร่วมคิด ริเริ่มกิจกรรม ร่วมบริจาคทรัพยากรและสิ่งของมาก มักแสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ และมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนพอสมควร

ส่วนกลุ่มผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนทั่วไป จะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมน้อย มักจะเป็นกลุ่มที่มา่วมงานหรือมาสนับสนุนงานตามที่ได้รับการเชิญชวนหรือการขอร้องจากผู้นำชุมชน และทางโรงเรียนมากกว่าจะริเริ่มงานหรือเสนอตัวเข้ามาร่วม ลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ จึงมีลักษณะของการร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน ร่วมแสดงความคิดเห็นเล็กน้อยแต่ไม่มีอำนาจที่จะตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่ถูกกำหนดมาแล้วจากกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมาก

ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งจะเป็นกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมากที่สุดในชุมชน และมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน คือ กลุ่มที่มีอำนาจ หน้าที่ในการดำเนินงานของโรงเรียนหรือมีบารมีในการเป็นผู้นำชุมชนซึ่งได้แก่ เจ้าอาวาส ผู้บริหารโรงเรียน

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งเป็นทางการ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะของการริเริ่มงาน คิดงาน ร่วมดำเนินงาน ร่วมสนับสนุน ร่วมงาน ร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ติดตามงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างหนักแน่น จริงจังและมีอำนาจในการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานบางอย่างได้ เป็นต้น

**7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน** หลังจากดำเนินกิจกรรมต่างๆ แล้ว ผู้มีส่วนร่วมกันดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการร่วมกัน เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง ลักษณะของการประเมินผลที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ คือ การสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนร่วม เช่น จากผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่พบว่าเรื่องการประเมินผลการมีส่วนร่วมของประชาชนที่นำมาใช้มากที่สุด คือ การประเมินจากจำนวนของผู้ร่วมงานหรือให้การสนับสนุนในกิจกรรมที่ดำเนินการ

**8. การร่วมกันรับผลจากการดำเนินการ** ผลจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรม และการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน ส่วนมากเป็นผลประโยชน์ทางด้านจิตใจ มากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลทางด้านวัตถุสิ่งของจากโรงเรียนและชุมชน ผลจากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนจึงเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจคือ การแสดงความคุ้นเคย การทักทาย การเยี่ยมเยียน หรือ การรดน้ำดำหัวในวันประเพณีสงกรานต์ การมอบเกียรติบัตร การยกย่องชมเชยด้วยการประกาศคุณความดี การตั้งชื่ออาคารเรียนตามชื่อของ ผู้บริจาครายใหญ่และการไปร่วมงานต่างๆ ในชุมชนของผู้ปกครองนักเรียนและผู้มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดเครือข่ายของผู้มีส่วนร่วมมากขึ้น และมีจำนวนผู้เต็มใจมามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดกิจกรรมหรือการสนับสนุนงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนมากขึ้น

รูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชนที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการศึกษาศึกษาจากปรากฏการณ์ที่พบในโรงเรียนที่ชุมชนและโรงเรียนมีส่วนร่วมกันในการจัดการศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งอาจจะมีบริบทและสภาพแวดล้อมของชุมชนและโรงเรียนแตกต่างกันไปจากบริบทของชุมชนและโรงเรียนหลายแห่ง แต่แนวคิดที่นำเสนอมาก็เป็นภาพรวมของการทำงานที่มีการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชนค่อนข้างมาก และอาจจะเป็นแนวทางสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียน ที่จะมีส่วนร่วมกันในการจัดการศึกษาของชุมชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามเจตนารมณ์ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ

ศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ที่เน้นการให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาจัดการศึกษาของชุมชนให้สามารถร่วมกันจัดการศึกษาในชุมชนในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนและเป็นเจ้าของของโรงเรียนที่แท้จริงต่อไป

### การรายงานผลการพัฒนาการศึกษาประจำปี

การรายงานผลการพัฒนาการศึกษาประจำปีในแต่ละปี มีความสำคัญและจำเป็นมากของทุกหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะการรายงานเป็นการสรุปภาพรวมสะท้อนให้เห็นถึงระบบการตรวจสอบ การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณในการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้นๆ ว่า สามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับหลักการศึกษ แนวการจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มากน้อยเพียงใด

คณะกรรมการสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญในการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์ จึงควรกำหนดให้สถานศึกษาได้จัดทำรายงานผลการพัฒนาการศึกษาประจำปี ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญๆ อย่างน้อย 5 ส่วน ดังนี้

**1. สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา** เป็นการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษา จำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษา ระบบการศึกษาและโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา การใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน จำนวนนักเรียนและผู้สำเร็จการศึกษา การเข้าชั้น การออกกลางคัน แนวโน้มการเพิ่มลดจากปีก่อน ปริมาณครู อาจารย์ ลูกจ้าง ภูมิการศึกษา อัตราส่วนนักเรียนต่อครู รวมทั้งงบประมาณที่ได้รับ จำนวนและอัตราการเพิ่ม/ลดของงบประมาณสัดส่วนงานดำเนินการต้องบลงทุน งบประมาณต่อหัว

**2. การดำเนินงานและผลการดำเนินงาน** เป็นการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมที่สนองนโยบายแต่ละด้าน โดยการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละนโยบายว่าบรรลุผลในระดับใด รวมทั้งเงื่อนไขและข้อเสนอแนะ

**3. ผลการพัฒนาการศึกษา** เป็นการรายงานผลลัพธ์ของการพัฒนาการศึกษาในเรื่องที่สำคัญๆ อย่างน้อย 3 เรื่อง ดังนี้



3.1 ความเสมอภาคในโอกาสเข้ารับบริการการศึกษา มีเด็กในวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการได้เข้ารับการศึกษาครบทุกคนหรือไม่ จำแนกตามลักษณะของผู้เรียน (เพศ เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส)

3.2 ความเสมอภาคในคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นๆ ทั้งในสังกัดเดียวกันและต่างสังกัด รวมทั้งปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาคุณภาพที่โรงเรียนได้รับหรือมีอยู่ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์

3.3 ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับอัตราความสูญเสีย ค่าใช้จ่ายการคงอยู่ในแต่ละระดับการศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาและประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหัวเปรียบเทียบกับรูปแบบการจัดการศึกษาในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน

4. ปัญหาและอุปสรรค เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลของการพัฒนาการศึกษา

5. ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและแก้ไขการดำเนินงานให้เหมาะสมเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาตามที่กำหนดไว้

### ทฤษฎีบทบาท

ทฤษฎีบทบาทเป็นทฤษฎีระดับจุลภาค (Micro Level) วิวัฒนาการมาจากแนวคิดทฤษฎีการปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ที่กล่าวว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำต่อกันภายหลังจากมีการตีความหมายสัญลักษณ์ทางที่ท่าของผู้มาปฏิสังสรรค์กัน ส่วนทฤษฎีบทบาทนั้นเน้นว่า มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมบทบาทตามความคิดเห็น หรือทัศนคติที่ได้รับผลจากการคาดหวังทางสังคมตามตำแหน่งสถานภาพของบุคคลที่ประกอบด้วยการคาดหวัง

ต่างๆ จากสังคมให้บุคคลที่ครองตำแหน่งสถานภาพนั้นๆ ปฏิบัติ<sup>26</sup>

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าบทบาท (Role) ใ้  
มากมาย ซึ่งสรุปพอสังเขปดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของคำว่า "บทบาท" ไว้ว่า การทำ  
หน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น<sup>27</sup>

ส่วนพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมาย  
ของบทบาทว่า หมายถึง การทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคล  
กระทำ<sup>28</sup>

กมลรัตน์ หล้าสูงวงษ์<sup>29</sup> กล่าวไว้ว่า บทบาทหมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลตาม  
ตำแหน่งและสถานภาพในสังคมนั้นๆ เช่น ครูมีหน้าที่สอนหนังสือตามตำแหน่ง แต่ครูใหญ่มีหน้าที่  
ที่สูงกว่าครูประจำชั้น ต้องรับผิดชอบมากกว่า ผู้ชายมีสถานภาพเป็นบิดามีหน้าที่อบรมเลี้ยงดู  
บุตรแต่มีสถานภาพสูงกว่าบุตร บุตรต้องให้ความเคารพเชื่อฟัง เป็นต้น

นิพนธ์ แจ้งเยี่ยม ได้ให้ความหมายบทบาทไว้ว่า คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมที่  
สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

พัทธา สายหู<sup>31</sup> ได้ให้ความหมายของบทบาทหน้าที่ คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นบุคคล  
และเปรียบให้เหมือนบทของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงละครเรื่องนั้นๆ เป็นตัว (ละคร) อะไรมี

<sup>26</sup> อรรถธรรม ดิระดอม, "บทบาทของพระสงฆ์มหานิกายในการพัฒนาสังคม : ศึกษา  
เฉพาะกรณีพระสงฆ์จีนนิกายและอนัมนิกายในภาคกลางของประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
2526), 42.

<sup>27</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2525), 453.

<sup>28</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย (กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์  
การพิมพ์, 2524), 315.

<sup>29</sup> กมลรัตน์ หล้าสูงวงษ์, "จิตวิทยาสังคม," (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2525), 5-8. (อัดสำเนา)

<sup>31</sup> พัทธา สายหู, ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนตร,  
2516), 68.

บทบาทหน้าที่จะต้องแสดงอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบท ก็อาจถูกเปลี่ยนไม่ให้นำแสดงไปเลย ในความหมายเช่นนี้ บทบาทก็คือ การกระทำต่างๆ ที่บทกำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำตราบไต่ที่ยังอยู่ในบทนั้น

ภิญโญ สาร<sup>32</sup> อธิบายว่า บทบาทหน้าที่หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรจะทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ

โสภา ชูพิชัยกุล และอรทัย ชื่นมณุษย์<sup>33</sup> กล่าวว่า บทบาทของบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง ทุกตำแหน่งหรือทุกชั้นจะถูกสมาชิกในชุมชนคาดหวังไว้ระดับหนึ่งว่าพฤติกรรมของคนที่อยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ควรทำอะไรบ้าง บางทีอาจคลุมไปในแง่ที่ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หรือพันธะของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ<sup>34</sup> ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึงการประกอบพฤติกรรมตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมตามลักษณะการรับรู้และตามทีแสดงจริง บทบาทเป็นผลรวมของสิทธิและหน้าที่

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม<sup>35</sup> อธิบายความหมายของบทบาทไว้ว่าบทบาทมีความหมายที่ใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ นั่นคือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ในสภาพภาพใดอย่างใดแล้ว บุคคลในสถานภาพนั้นๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

<sup>32</sup>ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2519), 129.

<sup>33</sup>โสภา ชูพิชัยกุล และ อรทัย ชื่นมณุษย์, จิตวิทยาสังคม (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2515), 129.

<sup>34</sup>สงวน สุทธิเลิศอรุณ, ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรพัฒนาพาณิชย์, 2527), 68.

<sup>35</sup>สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม, จิตวิทยาสังคม (กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา, 2520), 46.

เปลี่ยน ศิริรังสรรค์กุล<sup>36</sup> กล่าวไว้ว่าบทบาทหน้าที่ต้องมีควบคู่กับตำแหน่ง เมื่อบุคคลเข้าไปครองตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง จะถูกบุคคลที่เกี่ยวข้องคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผู้ครองตำแหน่งนั้น ๆ จะแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้ครองตำแหน่งแสดงออกนั้นอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องก็ได้

อุทัย หิรัญโต<sup>37</sup> ได้อธิบายถึงความหมายของบทบาทว่า คือ หน้าที่ (Function) และพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่งๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติแล้วเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมหรือวัฒนธรรมนั้นๆ กำหนดขึ้นเพื่อความเป็นระเบียบของสังคม

ราล์ฟ ลินตัน (Ralph Linton) กล่าวว่าบทบาทแสดงให้เห็นถึงลักษณะไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) ของสถานภาพนั้น โดยมีความสัมพันธ์กับสภาพอื่นๆ เมื่อบุคคลใช้สิทธิและหน้าที่ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นสถานภาพ บุคคลนั้นกำลังกระทำบทบาท บทบาทและสถานภาพแยกจากกันไม่ได้<sup>26</sup>

ริชาร์ด อาร์ แม็คโดนัล<sup>39</sup> (McDonald) ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังของสมาชิกที่มีต่อบุคคลนั้น และบทบาทจะเป็นแบบแผนของความต้องการ เป้าหมาย ความรู้ ความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม และการกระทำที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังคงเป็นไปตามชนิดของตำแหน่งที่มีอยู่

<sup>36</sup>เปลี่ยน ศิริรังสรรค์กุล, "ความคิดเห็นของคณะกรรมการศึกษาโรงเรียนและครูเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), 13.

<sup>37</sup>อุทัย หิรัญโต, สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526), 197.

<sup>26</sup>Ralph Linton, Applied Organization Change in Industry (New York : John Wiley and Sons, 1984), 56.

<sup>39</sup>Richard R. McDonal, Selected Reading and Projects in Social Psychology (New York : Random House, 1971), 7.

### บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ย้อนอดีตไปสู่ช่วงเวลาเก่าแก่ดลึบปีที่ผ่านมา คือ พุทธศักราช 2457 นับได้ว่าเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่พอติดตามได้ว่าประเทศไทยเริ่มตระหนกอย่างเป็นทางการ ถึงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองกับทางราชการ โดยได้แสดงเจตนารมณ์ดังกล่าวไว้ใน "พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457" และเนื่องจากโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น จึงเริ่มให้ความสนใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย และอาจเป็นเพราะความตามนับแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้กระมัง จึงเป็นเหตุให้การจัดการประถมศึกษาของชาติในระยะเริ่มแรกได้มีการพึ่งพาองค์กรชุมชน หรือคณะกรรมการศึกษา (ปัจจุบันเรียกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) อย่างชัดเจน และดูเหมือนจะพึ่งพาเป็นอย่างมากเสียด้วย กล่าวคือ ในระยะเริ่มแรกซึ่งตรงกับรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีการตราพระราชบัญญัติประถมศึกษาขึ้นเมื่อพุทธศักราช 2464 มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า "ผู้ว่าราชการจังหวัด จะตั้งกรรมการศึกษาอันประกอบด้วยบุคคลที่สมควรและมีผู้สนับสนุนบ้างก็ได้ เมื่อได้รับมอบอำนาจจากอุปราชหรือสมุหเทศาภิบาลแล้ว" โดยให้กรรมการศึกษามีหน้าที่ เป็นผู้ตรวจตราดูแลงบประมาณ และการดำเนินงานของโรงเรียน ในกรณีที่โรงเรียนนั้นประชาชนเป็นผู้ก่อตั้งแต่กรณีที่โรงเรียนก่อตั้งโดยนายอำเภอให้กรรมการศึกษาเป็นผู้ช่วยนายอำเภอหรือแบ่งเบาหน้าที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของนายอำเภอ

ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว หน้าที่ตามบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของกรรมการศึกษาก็คือ การจัดหาเงินในลักษณะของการเก็บภาษี เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานโรงเรียน ซึ่งเรียกว่า "ศึกษาพลี" หลังจากที่ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้มาแล้ว 5 ปี ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกต่อเนื่องกันหลายปี คือ ช่วงพุทธศักราช 2469-2473 ซึ่งกระทบมาถึงประเทศไทยด้วย ยังผลให้ศึกษาพลีที่ดำเนินโดยคณะกรรมการศึกษาจำต้องถูกยกเลิกไปตั้งแต่นั้น (รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว) เป็นต้นมา<sup>43</sup> สืบเนื่องจากการลดบทบาทของคณะกรรมการศึกษาลงเช่นนี้ จึงเป็นที่สังเกตว่า คณะกรรมการศึกษาได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนน้อยลงกว่าเดิมมากและดูเหมือนว่านับวันจะน้อยลงทุกที

จากแนวความคิดและความหมายของบุคคลต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า บทบาทต้องควบคู่กับหน้าที่ และการที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ต้องมีตำแหน่งหรือ

<sup>43</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2495), 121.

สถานภาพของรับรองประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ตลอดจนความคาดหวังจากสังคม การที่บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอยู่

ในระยะหลัง เมื่อรัฐได้ประกาศใช้ "แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520" และได้มีการประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษาใหม่อีกหนึ่งปีต่อมา คือ "หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521" จึงได้ดำริให้มีการโอนงานด้านการประถมศึกษาที่ดำเนินการอยู่ขณะนั้นมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ทั้งนี้เพื่อจะได้รองรับกับสภาพการบริหารและการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นเชิงซ้อนมากขึ้นโดยได้ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อพุทธศักราช 2523 ภายใต้ (1) พระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา มาเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และ (3) พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติเหล่านี้ สปช.มีหน้าที่รับผิดชอบโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมดในประเทศ ยกเว้นโรงเรียนที่อยู่ในความดูแลของเทศบาล โรงเรียนสาธิตของกรมการฝึกหัดครูและของทบวงมหาวิทยาลัย และโรงเรียนพิเศษอื่นๆ ที่อยู่ในสังกัดกรมสามัญศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในคราวประชุมครั้งที่ 14/2542 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2524 ได้มีการตรา "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525" ขึ้น สาระสำคัญของระเบียบฉบับนี้ก็คือ การกำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด สปช. ทุกแห่งจำนวน 31,232 โรงเรียน มีคณะกรรมการศึกษาแห่งละ 5-15 คน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และแสวงหาความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้กับโรงเรียน กล่าวคือ

1. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่โรงเรียนในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
2. แสวงหาความช่วยเหลือและความร่วมมือจากประชาชน หน่วยงานและส่วนราชการ เพื่อพัฒนาโรงเรียน
3. เสนอแนะและประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หน่วยงานและส่วนราชการ เพื่อให้โรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น
4. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษามอบหมาย

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน ประถมศึกษา พ.ศ.2525 เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน และมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่โรงเรียน เรื่องการกำหนดแนวทางในการพัฒนาแสวงหาความร่วมมือและความร่วมมือจากประชาชน ประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น จากระเบียบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ในระดับโรงเรียนประถมศึกษา และมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการบริหารการศึกษา

ในปี พ.ศ.2539 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2539 ให้โรงเรียนถือปฏิบัติและกำหนดรายละเอียดของระเบียบไว้พอสังเขปดังนี้<sup>45</sup>

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการโรงเรียนทุกโรงเรียน อย่างน้อยโรงเรียนละ เก้าคน และไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วยสามส่วนเท่ากัน ดังนี้

5.1 ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูในโรงเรียน

5.2 ผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่าของโรงเรียน

5.3 ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน ผู้นำทางศาสนา บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือข้าราชการอื่นที่ไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ให้ผู้บริหารโรงเรียนประชุมข้าราชการครูในโรงเรียน กำหนดจำนวนและคัดเลือกกรรมการทั้งสามส่วน เสนอรายชื่อให้ประธานคณะกรรมการการศึกษาอำเภอแต่งตั้ง

หากโรงเรียนใดมีจำนวนข้าราชการครูไม่ครบสัดส่วนที่กำหนดให้เสนอกกรรมการในส่วนอื่นเพิ่มจนครบจำนวนตามวรรคแรก

ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่ง ใน 5.2 หรือ 5.3 เป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน และให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

ข้อ 7 คุณสมบัติทั่วไปของกรรมการ

7.1 เป็นผู้สนใจพัฒนาการศึกษา

7.2 เป็นผู้มีความประพฤติดี

7.3 มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่

ข้อ 8 ให้คณะกรรมการโรงเรียนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ข้อ 11 คณะกรรมการโรงเรียนมีหน้าที่ ดังนี้

<sup>45</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ, 1-3.

- 11.1 กำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน
- 11.2 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
- 11.3 ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน การแสวงหาและให้สนับสนุนด้านการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรม เสริมสร้างการพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งในและนอกโรงเรียน
- 11.4 รับผิดชอบต่อความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน ภาคเรียนละหนึ่งครั้ง
- 11.5 ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อให้การพัฒนาโรงเรียน และให้มีการใช้บริการจากโรงเรียนให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและร่วมกันพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
- 11.6 แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมาย

ข้อ 12 ให้มีการประชุมคณะกรรมการโรงเรียนอย่างน้อยเป็นปีละสี่ครั้ง แล้วรายงานให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทราบ

สรุป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดอันที่จะดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ได้ผลผลิตทางการศึกษาอันหมายถึงเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพ และโรงเรียนมีมาตรฐานสูงขึ้น การบริหารระดับโรงเรียนได้กำหนดให้อยู่ภายใต้การบริหารของคณะบุคคล คือ คณะกรรมการโรงเรียนถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ต่อมาในปี พ.ศ.2543 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบใหม่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543"

## บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้อง

### 1. บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ บุคคลที่มีความตั้งใจเสียสละและอุทิศตนเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาของชุมชนและท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชา



เหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 สอดคล้องกับมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
- 3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- 4) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
- 5) ส่งเสริม และสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
- 6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
- 8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
- 10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน
- 11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร
- 12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่ได้กำหนดไว้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 มีความ

สำคัญมากต่อการพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบนี้ จำเป็นที่จะต้องรับรู้ บทบาทของตนเองและรอบรู้ ในเรื่องของการจัดการศึกษาพอสมควร เพื่อจะได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพต่อการบริหารโรงเรียน รายละเอียดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา มีดังนี้

### 1. กำหนดนโยบาย แผนแม่บท และแผนพัฒนาของสถานศึกษา

นโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา เป็นเสมือน “เข็มทิศ” ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายปลายทางของความสำเร็จ ดังนั้นเพื่อให้พัฒนาสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเสนอปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

**บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ควรมีบทบาทที่ควบคู่กัน ดังนี้**

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
1. จัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย และการจัดทำแผนพัฒนาของสถานศึกษา	1. ศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเรื่อง การวางแผน และการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา จากเอกสารและแหล่งความรู้ต่างๆ
2. เสนอแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	2. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการในการจัดทำร่างนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
3. นำเสนอร่างนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษา ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	3. พิจารณากำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
4. นำนโยบาย และแผนไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	

## 2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

ก่อนสิ้นปีงบประมาณ สถานศึกษานำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษามาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบการปฏิบัติงานในปีงบประมาณต่อไป ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าว จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ก่อนสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีบทบาทควบคู่กัน ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
1. เสนอแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	1. ศึกษา นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
2. นำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาและงบประมาณที่ได้รับ มาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	2. พิจารณาเห็นชอบแต่งตั้งอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
3. เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ	3. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี
4. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี	4. ให้การสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา
5. ประเมินผลการดำเนินการเป็นระยะและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	5. กำกับติดตามการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษา
6. สรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและรายงานผลตามที่ระเบียบกำหนด	

### 3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ คณะกรรมการสถานศึกษาจะช่วยเสนอแนะความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี จึงควรมีบทบาทควบคู่กับสถานศึกษา ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ร่วมกับผู้ปฏิบัติการสอน ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สภาพความต้องการของท้องถิ่น แหล่งความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>2. จัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์</li> <li>3. เสนอเพื่อขอความเห็นชอบสาระหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น</li> <li>4. พัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำเสนอให้สถานศึกษาไว้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำสาระหลักสูตร</li> <li>2. พิจารณาให้ความเห็นชอบในสาระหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำ</li> <li>3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>

#### 4. กำหนดและติดตาม การดำเนินการตามแผนของสถานศึกษา

การดำเนินการตามแผนของสถานศึกษา ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษาดำเนินการไปแล้ว ผลของการดำเนินการเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่ เป็นเรื่องที่คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องรับรู้ เพื่อจะได้เข้ามาช่วยสนับสนุนหรือแก้ปัญหา ให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา จึงควรมีบทบาทที่ควบคู่กันไป ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี</li> <li>2. สรุปรายงานผลการดำเนินตามแผนปฏิบัติการประจำปี ให้คณะกรรมการสถานศึกษา ทราบ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง</li> <li>3. พัฒนาปรับปรุง การดำเนินการตามแผนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติมากขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาแนวทางการดำเนินการและปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา</li> <li>2. รับทราบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</li> <li>3. ติดตามดูแล ช่วยเหลือแก้ปัญหาและส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการ จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ</li> </ol>

#### 5. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่น มีความใกล้ชิดกับผู้ปกครองของนักเรียน รู้สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นเป็นอย่างดี สามารถร่วมกับสถานศึกษา กำหนด แนวทางที่จะทำให้เด็กทุกคนได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึง และได้เรียนอย่างมีคุณภาพ จึงควรกำหนดบทบาทสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาควบคู่กัน ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำข้อมูลพื้นฐานของเด็ก ในเขตบริการโรงเรียน</li> <li>2. เกณฑ์เด็กทุกคนให้ได้เข้าเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี</li> <li>3. ติดตามดูแลช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>4. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อให้เด็กได้เรียนจนจบหลักสูตรของการศึกษาภาคบังคับ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร่วมและสนับสนุนการดำเนินการในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของเด็กในเขตบริการของโรงเรียน</li> <li>2. ประสานความร่วมมือสร้างความเข้าใจกับประชาชนทั่วไป และผู้ปกครองของนักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญในการศึกษา</li> <li>3. สนับสนุนช่วยเหลือ เด็กที่ขาดแคลน หรือมีความต้องการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถได้เรียนจนจบหลักสูตร</li> </ol>

#### 6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

สิทธิและความเสมอภาคในทางที่เด็กทุกคนจะได้รับการศึกษา ไม่ว่าจะเป็เด็กที่มีความพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ควรจะต้องทำหน้าที่ควบคู่กัน ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความต้องการพิเศษ</li> <li>2. จัดให้เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เข้าเรียนและได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ</li> <li>3. จัดทำสื่อจัดหา เครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนต่างๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ให้สามารถเรียนอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีความสุข</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาข้อมูลเด็กที่มีความพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความต้องการพิเศษในท้องถิ่น เพื่อเสนอข้อมูลให้กับสถานศึกษา</li> <li>2. สนับสนุนสิ่งต่างๆ ที่จะเป็นสื่อเครื่องมือ อุปกรณ์การเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษในลักษณะต่างๆ</li> <li>3. สนับสนุน ส่งเสริมเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ</li> </ol>

## 7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

กระทรวงได้กระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้สถานศึกษาดำเนินการได้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ที่กำหนดนโยบายในการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อเสนอแนวทางในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จึงควรกำหนดบทบาทหน้าที่ควบคู่กันไว้ ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดแนวทางการบริหารงานในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไปไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี</li> <li>นำข้อสรุปที่เป็นข้อเสนอของคณะกรรมการสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมทั้ง 4 ด้าน</li> <li>เสนอให้คณะกรรมการได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>เสนอแนะแนวทางในการบริหาร และจัดการในด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา</li> <li>ร่วมเป็นคณะทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>

## 8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาตลอดจนเป็นวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการของนักเรียนทุกวัย รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับของบุคคลในท้องถิ่น เป็นผู้ที่สามารถช่วยระดมทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายในท้องถิ่นและนอกท้องถิ่น เข้ามาช่วยในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถที่จะเข้ามาช่วยเสริมสร้างการพัฒนาของนักเรียนได้ในหลายๆ ด้าน จึงควรมีบทบาทที่ควบคู่กับสถานศึกษา ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสนอแนวทางในการระดมทรัพยากรต่างๆ มาช่วยในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา</li> <li>2. ร่วมวางแผนในการดำเนินงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</li> <li>2. จัดหาวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยสอนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ และวิชาชีพชุมชนและท้องถิ่น</li> <li>3. จัดกิจกรรมเพื่อสืบสารจารีตประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร่วมกำหนดแนวทางในการระดมทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายนอก และภายในท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา</li> <li>2. ส่งเสริมการใช้วิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ด้านวิชาชีพในท้องถิ่น มาให้ความรู้กับนักเรียน โดยจัดหาและเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรภายนอก</li> <li>3. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสืบสารจารีตประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ โดยร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการ</li> </ol>

**9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน** ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้แทนของกลุ่มบุคคลต่างๆ ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ บทบาทในฐานะกรรมการสถานศึกษาจะทำหน้าที่ตัวแทนของสถานศึกษา เสริมสร้างความสัมพันธ์กับประชาชน หรือองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญของสถานศึกษา และนำสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงควรควบคู่กัน ดังนี้



บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<p>1. พัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีความพร้อมในทุกด้านทั้งในด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปที่สะอาดร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน</p> <p>2. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งที่จะศึกษาหาความรู้ โดยปรับปรุงห้องสมุด ห้องปฏิบัติการเรียนในวิชาต่างๆ ให้มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้ทั้งภายในสถานศึกษา และให้บริการบุคคลภายนอก</p> <p>3. เข้าไปร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน และท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น</p>	<p>1. ประสานกับประชาชน และองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนให้เข้ามาช่วยกันพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษาให้มีความพร้อมที่จะเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และเป็นแหล่งที่จะให้บริการชุมชน</p> <p>2. ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสถานศึกษา ประสานสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรภายนอกให้เป็นความสำคัญของสถานศึกษา และใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และเป็นแหล่งบริการชุมชน</p> <p>3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเข้าไปมีส่วนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชน</p>

#### 10. ความเห็นชอบ ให้รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินการของสถานศึกษาเมื่อสิ้นปี สถานศึกษาจะต้องจัดทำสรุปรายงานการดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบ และเห็นชอบรายงานต่อสาธารณชน ซึ่งสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีบทบาทควบคู่กัน ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปี</li> <li>2. เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อรับทราบ และเห็นชอบให้รายงานต่อสาธารณชน</li> <li>3. รายงานผลการดำเนินการประจำปีของสถานศึกษาให้สาธารณชนได้ทราบ โดยใช้สื่อต่างๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์หรือสิ่งอื่นๆ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รับทราบและให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา</li> <li>2. เสนอแนะเพื่อปรับปรุง รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปเผยแพร่ต่อสาธารณชน</li> </ol>

### 11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร

นอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ยังมีผู้นำของชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่น อีกไม่น้อยที่ยินดีที่จะเข้ามาช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลดังกล่าวได้เข้ามามีส่วนร่วมคณะกรรมการสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญที่จะสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา และคณะกรรมการ เพื่อช่วยดำเนินงานในภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา จึงควรมีบทบาทควบคู่กัน ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สรรวจ และจัดทำเนียบบุคคลที่มีความสามารถ และบุคคลตัวอย่างด้านต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตได้รับการยอมรับจากสาธารณชน</li> <li>2. เสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา และหรือคณะกรรมการตามภารกิจที่ระเบียบกำหนด</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พิจารณาแต่งตั้งที่ปรึกษา และ/หรือคณะกรรมการตามภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษาตามความจำเป็น และความเหมาะสม</li> <li>2. ส่งเสริมสนับสนุนเป็นที่ปรึกษา ให้คณะกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพในการช่วยเหลือกิจกรรมของสถานศึกษา</li> </ol>

## 12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย จากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา นั้นๆ

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา นอกจากภารกิจที่ระเบียบกำหนดไว้ ยังมีหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น เรื่องนโยบายหรือเรื่องเร่งด่วนที่หน่วยงานต้นสังกัด ได้แจ้งให้สถานศึกษาปฏิบัติ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ถ้าได้รับความร่วมมือได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษา ก็จะทำให้งานในภารกิจของสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทควบคู่กัน ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
<p>1. นำนโยบาย แนวปฏิบัติหรือเรื่องเร่งด่วนที่หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้สถานศึกษาได้ปฏิบัติ เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ</p> <p>2. ประสานความร่วมมือในการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่ปรึกษา และ/หรือคณะทำงานเพื่อให้การดำเนินงานในภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง</p>	<p>1. รับทราบให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามภารกิจที่หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้นมอบหมาย</p> <p>2. ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการในภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายให้บังเกิดผลสำเร็จ</p>

### 2. บทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 นอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ยังมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหลายระดับ และบุคคล จึงนำเสนอบทบาทหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว ดังนี้

#### 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาโดยตำแหน่ง
- 2) ดำเนินการสรรหากรรมการสถานศึกษาจากกลุ่มบุคคลต่างๆ ตามระเบียบข้อ 5 (ยกเว้น กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ) ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนศิษย์เก่า กลุ่มละ 1 - 2 คน รวมทั้งสิ้น 5 - 10 คน
- 3) ดำเนินการร่วมกับผู้แทนจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับคัดเลือกตามข้อ 2) เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 8 คน แล้วคัดเลือกให้เหลือกึ่งหนึ่ง
- 4) ดำเนินการร่วมกับผู้แทนที่ได้รับคัดเลือกตามข้อ 2) และ 3) คัดเลือกประธานจาก

ผู้แทนตามระเบียบข้อ 5 (1) (3) (4) (5) และ (6) ยกเว้น (2) เป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน

5) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและนำเสนอ ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ/ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ลงตามแต่งตั้ง

6) ดำเนินการให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และรายงานการประชุมต่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ/ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

7) ดำเนินการสรรหากรรมการทดแทน และนำรายชื่อเสนอหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ/ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อลงนามแต่งตั้งในกรณีที่กรรมการสถานศึกษาชุดเดิมต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระแรก เมื่อครบกำหนด 2 ปี ตามระเบียบข้อ 10 ภายใน 45 วัน และในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการในองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระเกินกว่า 90 วัน ให้ดำเนินการภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

## 2.2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ/ผู้อำนวยการการประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

1) พิจารณาลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษา

2) เสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบฯ

## 2.3 คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ  
2) ดำเนินการคัดเลือกประธาน และรองประธานจากผู้แทนกลุ่มบุคคล ตามระเบียบข้อ 5 (1) (3) (4) (5) และ (6)

3) มีมติให้กรรมการสถานศึกษาพ้นจากตำแหน่งตามระเบียบข้อ 11 (10)

## 2.4 เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

## แรงจูงใจ

ตามแนวคิดสมัยใหม่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งแตกต่างไปจากหลักเดิมที่เชื่อว่า อำนาจหรือแนวความคิดมาจากบุคคลเพียงคนเดียว ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเข้ามาทำงานได้แสดงความรู้ความสามารถของตนออกมาเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

### ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation)

เนื่องจากแรงจูงใจสามารถ เริ่มต้นได้จากทางกาย ได้จากทางจิตใจ และได้จากทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม คำจำกัดความของแรงจูงใจจึงเป็นไปอย่างกว้างขวาง หน่วยงานหรือองค์การต่างๆ ที่ใช้แรงจูงใจเป็นเครื่องมือเป็นเครื่องมือในการบริหาร ก็ให้คำจำกัดความไปตามที่ตนปรารถนาด้วยเหตุผลต่างๆ เหล่านี้ จึงขอรวบรวมคำจำกัดความแรงจูงใจดังต่อไปนี้

เมอร์เรย์ (Murray) มีความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่งกระตุ้นหรือนำทางหรือเป็นตัวรวมพฤติกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเราจะอนุมานเกี่ยวกับแรงจูงใจได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา<sup>47</sup>

บีช (Beach) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อดำเนินไปถึงจุดหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ<sup>48</sup>

แบเรอส์ และ สไตน์เนอร์ (Bereson and Steiner) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นภาวะภายในที่คอยเสริมกำลังหรือกระตุ้น หรือทำให้เคลื่อนไหว เพื่อที่จะนำทางพฤติกรรม หรือเพื่อบ่งชี้แนวทางพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายต่างๆ<sup>49</sup>

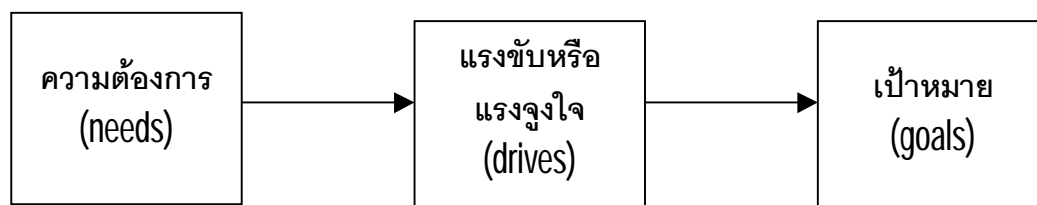
โกลเด็นสัน (Goldenson) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “แรงจูงใจเป็นกลไกของพฤติกรรมซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการของการเริ่มต้น การดำเนินต่อไปและควบคุมกิจกรรมของอินทรีย์”<sup>50</sup>

<sup>48</sup>Dales S. Beach, Personal : Management People at Work (New York : The Macmillan Co., 1959), 379.

<sup>49</sup>Bernard Bereson and Gary A. Steiner, Human Behavior (New York : Harcourt, Brace & World Inc., 1964), 240.

<sup>50</sup>Robert M. Goldenson, The Encyclopedia of Human Behavior (New York : Boubleday & Company, Inc., 1970), 833.

ลูธาน (Luthans) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย<sup>52</sup>



แผนภูมิที่ 3 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : Fred Luthans, Organizational Behavior, 4<sup>th</sup> ed. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1985), 183.

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจหรือการจูงใจ (motivation) เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้างาน จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจ จะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังนี้คือ

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ และแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังงานด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

<sup>52</sup>Fred Luthans, Organizational Behavior, 4th ed. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1985), 183.

5. ช่วยทำให้การควบคุมงาน ดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจและความพึงพอใจในการทำงาน

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน<sup>53</sup>

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายๆ ท่านดังได้กล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานและผู้บริหารหน่วยงานจะต้องสรรคส์สร้างให้มีขึ้นและดำรงอยู่ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสามารถใช้เป็นเครื่องมือจูงใจให้สมาชิกขององค์การได้อุทิศทั้งแรงกายและแรงใจปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากที่เราได้ทราบแล้วว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ ก็ยังมีลักษณะแตกต่างกันออกไป สำหรับแต่ละคน ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง จนกระทั่งตั้งเป็น ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งจะได้นำมาเสนอดังต่อไปนี้

### ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

#### (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้คือ

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยังขณะที่ความต้องการใดได้รับความตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีไม่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

<sup>53</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), 316-317.

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา ลำดับขั้นของความ ต้องการ ได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา ลำดับขั้นของความ ต้องการนี้ก็คือ “Hierarchy of Needs” ซึ่งมี 5 ลำดับขั้นคือ

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่ อยู่อาศัย

(2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยเป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบมีกฎหมายที่จะ ช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่างๆ

(3) ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในสังคม

(4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem needs) ต้องการได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (the needs for self-actualization) เมื่อความต้องการทั้ง 4 ขั้นข้างต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการอยากจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากจะเป็น แต่ก็เป็นการยากลำบากในการที่จะบรรลุถึง ความต้องการขั้นนี้ได้โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง<sup>54</sup> ตามรายละเอียดในแผนภูมิที่ 3

<sup>54</sup>Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, 2<sup>nd</sup> ed. (New York : Harper & Row Publishers Inc., 1970), 35-46.





แผนภูมิที่ 4 ลำดับขั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ของมาสโลว์

ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ : 'ไทยวัฒนาพานิช,  
2533), 384.

## ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

วรูม (Vroom) ได้ทำการศึกษาวิจัยในกลางปี ค.ศ.1960 และได้ตั้งทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานที่ว่า

1. พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากบุคคล กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว
2. ในองค์การบุคคลจะแสดงพฤติกรรม ที่เป็นผลจากการตัดสินใจของตนเอง
3. แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
4. พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล จะอยู่บนพื้นฐานของระดับการรับรู้ และการ

คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทน หรือผลลัพธ์ที่ตนปรารถนา (desired outcomes)<sup>55</sup>

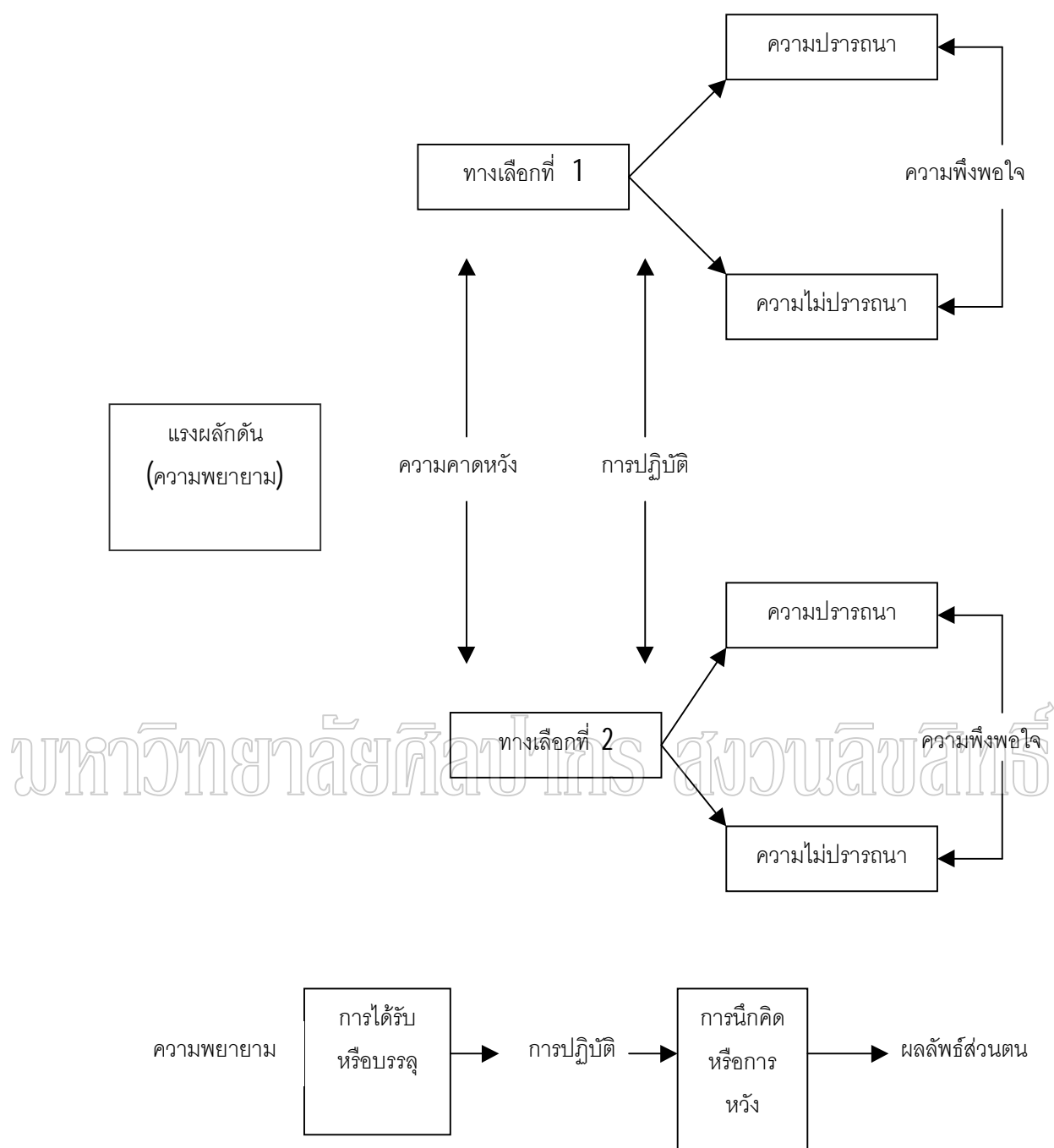
วรูม (Vroom) ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังของเขาว่า แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความคาดหวังต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ซึ่งรูปแบบของแรงจูงใจ จะประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง ความต้องการของบุคคล ที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ ส่วนตน (a personal goal or outcome)
2. การปฏิบัติ (instrumentality : performance-reward linkage) เป็นการรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับรางวัล หรือผลลัพธ์ ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ
3. ความคาดหวัง (expectancy) เป็นความเชื่อว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัตินั้น จะเป็นที่ยอมรับยกย่องจากองค์การ และคนรอบข้าง

แรงจูงใจ ทำให้เกิดความคาดหวัง (expectancy) การปฏิบัติ (instrumentality) และความพึงพอใจ (satisfaction) เท่าๆ กัน<sup>56</sup> ดังแสดงในแผนภูมิที่ 5

<sup>55</sup>David E. Nadler and Edward E. Lawler III, Motivation : A Diagnostic Approach, 217.

<sup>56</sup>Victor H. Vroom, Work and Motivation (New York : John Wiley, 1964), 18.



แผนภูมิที่ 5 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Adaptation of Vroom's Expectancy Theory of Motivation)

ที่มา : สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์ (กรุงเทพฯ : พูลสวัสดิ์การพิมพ์, 2523), 225.

ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์  
(McGregor's Theory's X and Theory's Y)

“The Human Side of Enterprise” ที่แมกเกรเกอร์เขียนไว้ นั้น เนื้อหาได้บอกถึงสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพบในการบริหารงานบุคคล ในทัศนะของแมกเกรเกอร์เขาได้แบ่งลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ประเภท เป็นที่มาของทฤษฎี X และทฤษฎี Y<sup>57</sup>

จากแนวคิดการแบ่งลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎีดังกล่าว นั้น ความหมายในผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละลักษณะสามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติไม่ชอบทำงาน	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานเป็นผู้ตาม คอยฟังคำสั่ง	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
3. คนชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ทำ	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานสนใจตนเอง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร

ที่มา : Keneth Scott and Allan Walker, *Making Management Work* (Singapore: Simon & Schuster Ltd., 1992), 73.

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้ว ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองของความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และ

<sup>57</sup>Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1960), 33 – 57.

ความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัว ไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นแนวคิดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงต้องใช้วิธีบังคับสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และการใช้ระเบียบวินัยและอำนาจควบคุม หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ และมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ

ทฤษฎี X มีลักษณะตรงข้ามกับทฤษฎี Y จะต้องอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับและความต้องการสำเร็จในชีวิต จากสาเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ดังนั้นแนวการบริหารด้านการจูงใจจึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่ง การควบคุม การป้อนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่า เป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้น จะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน<sup>58</sup>

การจะเชื่อว่าทฤษฎีไหนถูกต้องนั้น ย่อมจะขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ลักษณะขององค์กรและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความซับซ้อนอีกเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวของทฤษฎี Y ในระยะยาวแล้วจะก่อให้เกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานได้มากกว่า

### ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg)

มุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบ 2 ชุดด้วยกัน คือ

1. องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

<sup>58</sup>Stephen P. Robbins, Organizational Behavior : concepts, controversies and applications, 3<sup>rd</sup> ed. (New Jersey : prentice-Hall Book Company, 1997), 124.

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้สึก และความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การติดต่อ ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation-Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายการบริหารงานของบริษัท หมายถึงการจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุณหภูมิหรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

องค์กรประกอบทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว จะไม่มีความพึงพอใจในงาน แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเพราะปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง<sup>59</sup>

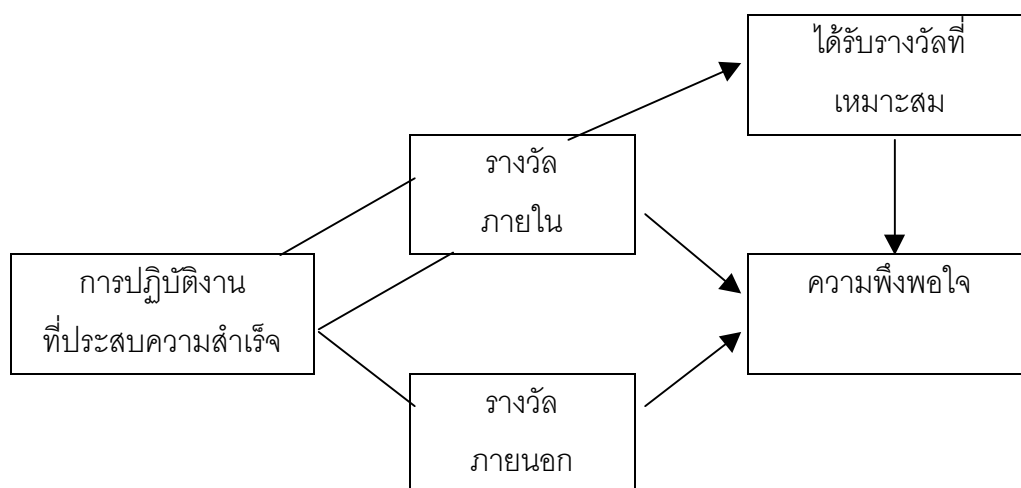
การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามสามารถหรือศักยภาพของตนเองถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีปัจจัยจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขาก็จะทุ่มเทกำลังใจให้การปฏิบัติงานทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

### ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)

โดยเรียกชื่อทฤษฎีนี้ว่า “การบูรณาการการจูงใจ” (an integrated model of motivation) ทฤษฎีนี้ได้ปรับปรุงจากแนวคิดของวูม ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยเขาเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้าง จึงเป็นที่มาของสมมติฐานของทฤษฎีคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน นั่นคือ ระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และจำนวน

<sup>59</sup>Ibid., 113-115.

รางวัลที่ได้รับจริงกับการรับรู้ เกี่ยวกับความยุติธรรมของรางวัลนั้น ซึ่งในขณะเดียวกับระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานด้วย จากแนวคิดนี้สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 การปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : Richard J. Kackman, Edward E. Lawler, and Lyan W. Porter, Perspective on Behavior in Organization (New York : McGraw-Hill Book Co., 1977), 47.

### เทคนิคการจูงใจในการทำงาน

การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างถ่องแท้ จะทำให้ผู้บริหารนำสาระมากำหนดเป็นกลยุทธ์ หรือ ยุทธวิธีที่จะดำเนินการให้ผู้ร่วมงานร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ กลยุทธ์หรือกลวิธีที่จะดำเนินการเรียกว่า เทคนิคการจูงใจในการทำงาน เทคนิคการจูงใจในการทำงานเป็นการประยุกต์หลักการ ทฤษฎี สู่การปฏิบัติที่ต้องประกอบด้วยสาระ ด้านความรู้ทักษะปฏิบัติและทัศนคติ ดังนั้น นอกจากทราปรธรรมชาติและความต้องการอื่นๆ แล้ว ผู้บริหารต้องมีเทคนิควิธีการคงจะก่อประโยชน์เต็มที่



### เทคนิคการจูงใจไลเคิร์ท (Likert)

ไลเคิร์ท ใช้วิธีการทำให้มีส่วนร่วมในการบริหาร (participative management approach) โดยเขาและเพื่อนร่วมงานพยายามหาความกระจ่างจากคำถามที่ว่า การบริหารแบบใดจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด กล่าวคือ ระหว่างการบริหารงานแบบเผด็จการและแบบเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารทุกขั้นตอน จากการศึกษาพบว่า นักบริหารที่นำเอาวิธีการมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ โดยการให้บุคคลผู้อยู่ในระดับการทำงานที่ต่ำกว่ามาร่วมให้การตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน จะทำให้เกิดการประสานงานที่ดีกว่า เป็นแรงจูงใจที่ดีกว่า และทำให้ได้ผลผลิตหรือการบริการจำนวนมากกว่าขึ้นในหน่วยงาน

### เทคนิคการจูงใจของมาโย (Mayo)

มาโย (Mayo) กล่าวถึงการจูงใจคนงานในโรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne industry) ของบริษัทเวสต์เทิร์น อิเล็กทริกคอมปานีในปี ค.ศ. 1930 โดยมาดัดแปลงความเข้มของแสงสว่างในที่ทำงาน อัตราส่วนของการจ่ายค่าจ้าง ช่วงเวลาพักผ่อน และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของโรงงาน เพื่อศึกษาปัจจัยใดมีผลต่อการผลิต ปรากฏว่า ผลผลิตสูงขึ้นแม้ว่าสภาพแวดล้อมจะจัดได้เร็วกว่าเดิม จึงเป็นที่สรุปได้ว่า การที่ผลผลิตเพิ่มนั้นเพราะมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อคนงาน ทำให้คนงานรู้สึกถึงสภาพพิเศษในสายตาของเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นถึง ทศนคติมีความสำคัญต่อการจูงใจ เพราะคนงานคือสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ไม่ใช่เครื่องจักร

### เทคนิคการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner)

สกินเนอร์ เป็นผู้หนึ่งที่มีแนวคิดสนับสนุนเรื่อง การดัดแปลงพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านั้นอาจเป็นได้ทั้งทางด้านบวก (positive) เช่น การให้สัญญาจะเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ดีกว่าเดิม หรืออาจเป็นสิ่งเร้าในด้านลบ (negative) เช่น การชู้ว่าจะลดตำแหน่ง ลดค่าจ้าง หรือการให้ย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่นๆ สกินเนอร์เชื่อมั่นว่า การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) หรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ซึ่งเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น นักการบริหารที่ยึดหลักของสกินเนอร์จึงเน้นในเรื่องการชมเชย การกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การเสริมแรงทางบวก ถ้าจะให้มีประสิทธิภาพจริงๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานด้วย จึงจะได้ผลดีที่สุด

โควิน คลังแสง ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการอันว่าด้วย ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานและเทคนิคการจูงใจในการทำงานที่สามารถนำมาใช้ได้ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยและเทคนิคการจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ให้คนปฏิบัติงาน	เทคนิคการจูงใจในการทำงาน ที่ตอบสนองปัจจัย
1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา สามารถแก้ปัญหาได้	เทคนิคการติดตามผลงานและนิเทศงาน เทคนิคการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์
2. การให้การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชยกย่อ่ง ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย ความสามารถ ช่วยปฏิบัติไม่น่าเบื่อ	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ เทคนิคการขยายหน้าที่รับผิดชอบ เทคนิคการประชุมและอภิปรายกลุ่ม
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ การจูงใจตนเองและอิสระในการทำงาน	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการสั่งการและมอบหมายงาน
5. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติได้รับการพัฒนา โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับสูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ เทคนิคการชมเชย เทคนิคการยอมรับความสำเร็จ เทคนิคการมอบหมายงานและขยายหน้าที่รับผิดชอบ เทคนิคการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตนเอง

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ให้คนปฏิบัติงาน	เทคนิคการจูงใจในการทำงาน ที่ตอบสนองปัจจัย
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความจริงใจและเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา โอกาสได้รับการพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการนิเทศ เทคนิคการติดตามและนิเทศงาน เทคนิคการชี้แนะ เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งโดยหน้าที่การงาน และโดยส่วนตัว การได้รับความร่วมมือ เต็มใจ ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นคณะ	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพงาน เทคนิคการประชุมและอภิปรายกลุ่ม เทคนิคการบริหารงานแบบยึดวัตถุประสงค์
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งโดยหน้าที่การงานและโดยส่วนตัว การได้รับความร่วมมือ เต็มใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นคณะ	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน กำหนดนโยบาย การกระจายและมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ เทคนิคการกระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม
10. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การมอบอำนาจ ความยุติธรรมในการปกครอง บัญชา ความสามารถและความสุขุมของผู้บังคับบัญชา	เทคนิคการสั่งการและมอบหมายงาน เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ให้คนปฏิบัติงาน	เทคนิคการจูงใจในการทำงาน ที่ตอบสนองปัจจัย
11. การนิเทศงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ การติดตามและการตรวจสอบ การส่งเสริมศักยภาพส่วนบุคคลและการใช้บทบาทความเป็นผู้นำในการนิเทศ	เทคนิคการติดตามและนิเทศงาน เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการนิเทศ
12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม	เทคนิคการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
13. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์การ ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรักและการให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ เทคนิคการให้รางวัล เทคนิคการชมเชย เทคนิคการขยายบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ
14. เงินเดือน หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นของเงินเดือน ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ เทคนิคการติดตามและนิเทศ
15. ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่างๆ การลาพักร้อนหยุด การได้รับบำเหน็จบำนาญ และค่าชดเชยเมื่อเจ็บป่วยหรือพิการจากการปฏิบัติงาน	เทคนิคการให้รางวัลและสิ่งล่อใจ

ที่มา : โควิน คลังแสง, "การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงาน สำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536), 52-57.

### ยุทธศาสตร์ส่วนผสมทางการตลาด

งานการตลาดเป็นงานศิลปะอย่างหนึ่ง เพราะการที่บริษัทจะดำเนินงานเพื่อเสนอสินค้าและบริการ โดยทำให้ลูกค้าได้รับความพอใจนั้น นักการตลาดจำเป็นต้องใช้เทคนิคทางด้านการวางแผน กำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่ถูกต้องรัดกุม จะต้องมีความสามารถที่จะใช้มาตรการทางตลาดหลายๆ อย่างมารวมกัน เพื่อให้ได้ผลดีที่สุดต่อองค์การ ซึ่งแน่นอนที่สุดจำเป็นต้องใช้ศิลปะในการเลือกสรรส่วนผสมต่างๆ ทางการตลาดที่เหมาะสม ซึ่งเรียกว่า "ส่วนผสมทางการตลาด (the Marketing mix)<sup>60</sup>

ในปีพุทธศักราช 2491 คัลลิตัน (Culliton) ได้เสนอรายงานการวิจัยเกี่ยวกับต้นทุนทางการตลาดของผู้ผลิตและได้กล่าวถึง "นักบริหารการตลาด" ไว้ในรายงานว่า นักบริหารการตลาดเป็นทั้ง "ผู้ทำการตัดสินใจ (decider)" และเป็น "นักศิลปะ" (artist) ในขณะเดียวกันจึงควรเรียกนักบริหารรวมๆ ว่าเป็น "ผู้ผสมเครื่องปรุง (Mixer of ingredients)<sup>61</sup> ต่อมาในปีพุทธศักราช 2507 บอร์ดิน (Borden) ได้นำแนวคิดของ คัลลิตัน มาพัฒนาใช้ โดยกล่าวสรุปว่า

บอร์ดินได้เสนอแนวคิดยุทธศาสตร์ส่วนผสมทางการตลาด อันเป็นจุดเริ่มแรกของการนำยุทธศาสตร์ส่วนผสมทางการตลาด มาใช้ในการตลาดอย่างจริงจังไว้ 12 ประการ คือ

1. แผนเกี่ยวกับสินค้า (merchandising product planning) ได้แก่ (1) ข้อพิจารณาเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (2) ข้อพิจารณาเกี่ยวกับการผลิตสินค้าใหม่ และ (3) ข้อพิจารณาเกี่ยวกับแผนการค้นคว้าและวิจัยทางการตลาด
2. การกำหนดราคา (pricing) ได้แก่ (1) การกำหนดระดับราคาสินค้าที่จะนำออกจำหน่าย (2) ข้อพิจารณาในแง่จิตวิทยาเกี่ยวกับราคาสินค้า (3) ข้อพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดราคาสินค้า
3. เครื่องหมายการค้า (branding) ได้แก่ นโยบาย การใช้ตราแยกกันสำหรับสินค้าแต่ละอย่างที่ผลิตขึ้น หรือใช้ตราเดียวกันสำหรับสินค้าหลายอย่าง
4. ช่องทางการจำหน่าย (channels of distribution) ได้แก่ (1) ข้อพิจารณา

<sup>60</sup>พินูล ทีปะปาล, หลักการตลาด (กรุงเทพฯ : มิตรสัมพันธ์กราฟฟิคอาร์ต, 2528), 43.

<sup>61</sup>Neil N. Borden, "The Concept of the Marketing Mix," Journal of Advertising Research 2, 7 (June 1964) : 119.

เกี่ยวกับการเลือกช่องทางจำหน่าย เช่น การขายให้ผู้ซื้อโดยตรง ขายผ่านผู้ค้าส่ง ขายผ่านผู้ขายปลีก ขายผ่านตัวแทนหรือนายหน้า (2) ข้อพิจารณา เกี่ยวกับการเลือกลูกค้าที่รับสินค้าไปจำหน่าย (3) วิธีการที่จะให้ความร่วมมือกับลูกค้าที่รับสินค้าไปจำหน่าย

5. การขายโดยพนักงาน (personal selling) ได้แก่ (1) การกำหนดหน้าที่ของพนักงานขายและวิธีในการขาย (2) การวางรูปหน่วยงาน การคัดเลือก การอบรม และการแนะนำเทคนิคในการขายที่จะนำมาใช้ในการจำหน่าย

6. การโฆษณา (advertising) ได้แก่ (1) การประมาณค่าใช้จ่าย (2) แบบของคำโฆษณาที่มุ่งไปถึงร้านค้าหรือผู้บริโภค (3) การเลือกสื่อที่จะใช้ในการโฆษณา

7. การส่งเสริมการตลาด (promotion) ได้แก่ วิธีการเผยแพร่ในการขาย

8. หีบห่อ (package) หมายถึง ความสำคัญของหีบห่อที่มีต่อการค้าหรือการจัดทำหีบห่อ

9. การจัดแสดงสินค้า (presenting) หมายถึงความสำคัญและการให้บริการตามความต้องการของลูกค้า

10. การให้บริการ (servicing) หมายถึง ความสำคัญและการให้บริการตามความต้องการของลูกค้า

11. การขนส่งและการเก็บรักษาสินค้า (physical handling)

12. การวิเคราะห์และค้นหาข้อเท็จจริง (fact finding and analysis)

ต่อมาภายหลังจากที่ได้มีการยอมรับแนวคิดมุ่งการตลาด (the marketing concept) อันเป็นปรัชญาทางธุรกิจซึ่งเกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ ตามแนวความคิดที่ว่า กฎเกณฑ์ที่จะไขไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น จะประกอบด้วยการศึกษากำหนดความจำเป็นและความต้องการของตลาดเป้าหมายทุกกลุ่มดำเนินงานโดยมีจุดหมายเดียวกัน คือ ผลิตสินค้าและบริการตามความต้องการของลูกค้า เพื่อให้สามารถขายได้มีกำไรและในขณะเดียวกันจะต้องให้ลูกค้าได้รับความพอใจด้วย<sup>62</sup> การทำงานของแผนการตลาดก็ต้องพัฒนาหรือสร้างสรรค์ส่วนผสมทางการตลาดขึ้นมา เพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ เพราะส่วนผสมทางการ

<sup>62</sup>Ibid., 112-113.

ตลาดเป็นการรวมการตัดสินใจทางการตลาดทั้งหมด แม้ว่าจะได้ทำการวิเคราะห์เลือกตลาดเป้าหมายอย่างดีที่สุดแล้วก็ตาม<sup>63</sup>

แม้คคาคี กล่าวว่ายุทธศาสตร์ส่วนผสมทางการตลาดเป็นกระบวนการหนึ่งในสองของยุทธศาสตร์ทางการตลาด ซึ่งบริษัทนำมาประสมกันเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในตลาดเป้าหมาย<sup>64</sup> แนวคิดนี้เกิดจากการที่เขาเห็นว่าวิธีที่จะเลือกกระทำได้หลายทางที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้า เช่นผลิตภัณฑ์อาจทำได้หลายรูปแบบหลายอย่าง หลายสี และอาจรวมถึงการบริการที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์นั้นๆ บรรจุภัณฑ์อาจทำได้หลายขนาด หลายหลากสี ตลอดจนวัสดุของผลิตภัณฑ์ดังกล่าวก็มีหลายชนิด

การโฆษณาที่มีวิธีกระทำได้หลายอย่าง เช่น ทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ป้ายโฆษณา เป็นต้น นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคา และวิธีการจัดจำหน่ายก็มีวิธีให้เลือกปฏิบัติได้หลายทางเช่นกัน<sup>65</sup> จึงได้กำหนดแบ่งยุทธศาสตร์ส่วนผสมทางการตลาดออกเป็นสี่กระบวนการ หรือ 4 P's ดังนี้คือ

1. **ยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์ (product strategy)** คือ การพิจารณาออกแบบหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ขึ้นมาให้ตรงกับความต้องการของตลาดและลูกค้า โดยผลิตภัณฑ์นี้ หมายถึง รูปแบบหรือรูปร่างของผลิตภัณฑ์ และรวมไปถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์นั้นๆ ส่วนสำคัญที่สุดของเรื่องผลิตภัณฑ์ คือ การมุ่งพยายามพัฒนาให้มีสิ่งซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า

2. **ยุทธศาสตร์ด้านสถานที่ (place strategy)** คือ การนำผลิตภัณฑ์ไปให้ถึงตลาด เป้าหมายเพราะผลิตภัณฑ์ที่ดีหากไม่สามารถไปถึงทันเวลาและสถานที่ซึ่งมีความต้องการแล้ว ผลิตภัณฑ์นั้นๆ ก็จะไม่มีความหมาย ดังนั้น ในด้านของสถานที่จึงต้องมีการพิจารณาถึงสถานที่ รูปแบบหรือรูปร่างของผลิตภัณฑ์และรวมไปถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์นั้นๆ ส่วนสำคัญที่สุดของเรื่องผลิตภัณฑ์ คือ การมุ่งพยายามพัฒนาให้มีสิ่งซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า เวลา และบุคคลที่สินค้าและบริการควรจะถูกนำไปเสนอขายสินค้าและบริการ

<sup>63</sup>Philip Kotler, Principles of Marketing, 3rd ed. (Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc., 1986), 16-18.

<sup>64</sup>พินูล ทีปะปาล, หลักการตลาด, 44.

<sup>65</sup>Jerome E. McCarthy, Basic Marketing : A Managerial Approach, 7<sup>th</sup> ed. (Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1982), 40.

จะไปถึงลูกค้า โดยผ่านช่องทางจำหน่ายที่มีกิจกรรมทางการตลาดต่างๆ มากมายเกี่ยวข้องอยู่ โดยมีคนกลาง (middle men) หลายทอดด้วยกันกว่าจะถึงมือผู้บริโภคที่นักการตลาดต้องเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

**3. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการจำหน่าย (promotion strategy)** หมายถึงการแจ้ง การบอกกล่าว และการขายความคิด ความเข้าใจให้ลูกค้าได้รู้ การส่งเสริมการจำหน่ายจะเกี่ยวข้องับวิธีการต่างๆ ที่ใช้สำหรับสื่อความได้ถึงตลาดเป้าหมาย เพื่อให้ได้ทราบถึงผลิตภัณฑ์ที่ต้องการว่าต้องมีจำหน่าย ณ ที่ใด ณ ระดับราคาใด การส่งเสริมการจำหน่ายประกอบด้วย (1) การขายโดยพนักงาน (personal selling) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงแบบตัวต่อตัวระหว่างผู้ขายและลูกค้า (2) การขายส่ง (mass selling) เป็นการสื่อความติดต่อกับลูกค้าจำนวนมาก ๆ พร้อมกันในเวลาเดียวกัน (3) การส่งเสริมการขาย (sale promotion) เป็นวิธีการที่ใช้เสริมหรือสนับสนุนการขายโดยพนักงานและการขายทั่วไป

**4. ยุทธศาสตร์ด้านราคา (price strategy)** ในการที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ การตลาด และการส่งเสริมการจำหน่ายให้ถูกต้องเหมาะสมนั้น ราคา (price) จะเป็นกลไกสำคัญที่สามารถดึงดูดความสนใจให้เกิดขึ้นมาได้ ในการกำหนดราคานี้จะต้องมีการพิจารณาทั้งลักษณะของการแข่งขันในตลาด ปฏิกริยาของลูกค้าต่อราคาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้จัดการตลาดจะต้องทราบเกี่ยวกับการกำหนดส่วนเพิ่ม (markups) ส่วนลด (discounts) และเงื่อนไขการขาย (terms of sale) อื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะต้องระมัดระวังพิจารณากำหนดให้ถูกต้อง หากลูกค้าไม่ยอมรับในเรื่องราคาเมื่อใด แผนงานต่างๆ ที่กำหนดไว้จะปฏิบัติไม่ได้<sup>66</sup>

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการยุทธศาสตร์ทางการตลาดของแม็คคาธิ (McCarthy) โดยการใช้ยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์มาบูรณาการ เป็นความมีชื่อเสียงของโรงเรียน เป็นวิธีการของผู้บริหาร ที่ต้องใช้หลักการจูงใจให้เกิดความภาคภูมิใจ และยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการจำหน่าย มาบูรณาการเป็นด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับ คือการได้รับการยอมรับของท้องถิ่น ความพอใจในการเข้ามาร่วมพัฒนาโรงเรียน

#### การบูรณาการปัจจัยจูงใจกับการตลาดของแม็คคาธิ

การบูรณาการปัจจัยจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two-factor theory) กล่าวคือปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยกระตุ้น (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ

<sup>66</sup>Ibid., 42-44.



ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เพราะทำให้เกิดความพึงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน<sup>27</sup> ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ส่วนยุทธศาสตร์ทางการตลาดของแม็คคาธินั้น มีอยู่ 2 ปัจจัยได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์ หรือ ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน และยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการขาย หรือ ผลประโยชน์ที่จะได้รับ<sup>28</sup> นำมาบูรณาการเข้าด้วยกันเป็นปัจจัยที่ศึกษา ซึ่งเป็นเหตุจูงใจให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้สึกรู้สึกและความสามารถ

2. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

4. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

<sup>27</sup> อุทัย ปัญญาโกณ, "ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539), 38-41.

<sup>28</sup> สุชาติ อังศุจินดา, "การใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการจัดการ เพื่อจูงใจผู้ปกครองนำเด็กก่อนประถมศึกษาเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), 66-79.

5. **ฐานะของอาชีพ (Status)** หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation-Peers)** หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. **ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน หรือ ยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์ (product strategy)** คือ การพิจารณาออกแบบหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ขึ้นมาให้ตรงกับความต้องการของตลาดและลูกค้า โดยผลิตภัณฑ์นี้ หมายถึง รูปแบบหรือรูปร่างของผลิตภัณฑ์ และรวมไปถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์นั้นๆ ส่วนสำคัญที่สุดของเรื่องผลิตภัณฑ์ คือ การมุ่งพยายามพัฒนาให้มีสิ่งซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า

8. **ผลประโยชน์ที่จะได้รับ หรือ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการขาย (promotion strategy)** หมายถึง การแจ้ง การบอกกล่าว และการขายความคิด ความเข้าใจให้ลูกค้าได้รู้ การส่งเสริมการขายจะเกี่ยวข้องกับวิธีการต่างๆ ที่ใช้สำหรับสื่อความได้ถึงตลาดเป้าหมาย เพื่อให้ได้ทราบถึงผลิตภัณฑ์ที่ต้องการว่าได้มีจำหน่าย ณ ที่ใด ณ ระดับราคาใด การส่งเสริมการขายประกอบด้วย (1) การขายโดยพนักงาน (personal selling) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงแบบตัวต่อตัวระหว่างผู้ขายและลูกค้า (2) การขายส่ง (mass selling) เป็นการสื่อความติดต่อกับลูกค้าจำนวนมากๆ พร้อมกันในเวลาเดียวกัน (3) การส่งเสริมการขาย (sale promotion) เป็นวิธีการที่ใช้เสริมหรือสนับสนุนการขายโดยพนักงานและการขายทั่วไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ไพศาล อินทับทัน ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สิงห์บุรี ปฏิบัติหน้าที่จริงอยู่ในเกณฑ์น้อย และบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกับบทบาทที่คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองกลุ่มมีความคาดหวังที่จะให้คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้มากกว่าที่ได้ปฏิบัติอยู่จริง กล่าวคือ ทั้งสองกลุ่มต้องการให้คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในด้านการประสานงานกับสถาบันต่างๆ ในชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการให้คำแนะนำหรือเสนอแนะแก่ผู้บริหาร และด้านการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนกิจการ ทัวไปของโรงเรียนตามลำดับ<sup>29</sup>

ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา ปราบกฏผลการวิจัย ดังนี้

1. คณะกรรมการศึกษายังปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีความพึงพอใจในผลงานของตัวเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นับได้ว่าสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการทุกท่านที่ศึกษามาก่อนหน้าที่ทุกประการ เรื่องที่น่ายินดีประการหนึ่งก็คือ กรรมการศึกษากับโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างดี เมื่อมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือประการใด มักจะให้ความร่วมมือกันเสมอมา เพียงแต่ระดับของการทุ่มเทให้แก่งานและกันยังคงอยู่ในระดับต่ำ เพราะกรรมการศึกษาเห็นว่า การดำเนินงานโรงเรียนนั้นเป็นเรื่องของครูโดยเฉพาะ
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศึกษาขึ้นอยู่กับการประชุมปรึกษาและการทำงานร่วมกัน การคลุกคลีกันและการเกื้อกูลกันระหว่างกรรมการศึกษากับทางโรงเรียนส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความเข้าใจในหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการศึกษาเอง ยิ่งกว่านั้นยังพบอีกว่า การปรึกษาหารือและร่วมกันปฏิบัติงาน การคลุกคลีกันและการเกื้อกูลกันนั้น ก็ขึ้นอยู่กับการที่กรรมการศึกษาที่มีความเข้าใจในหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วย และ

<sup>29</sup>ไพศาล อินทับทัน, "การศึกษารูปแบบของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาและบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี" (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527), บทคัดย่อ.

แต่ละเรื่องทีกล่าวมามีความสัมพันธ์กันมาในเกือบทุกๆ เรื่อง<sup>30</sup>

ไพโรจน์ พรหมมีเนตร ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การแสวงหาความช่วยเหลือและความร่วมมือจากประชาชน หน่วยงาน และส่วนราชการของกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการจัดหารายได้เพื่อบำรุงการศึกษาและขอแรงงานจากชุมชน เพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ การปรับปรุงบริเวณโรงเรียน<sup>31</sup>

สุนทร ชอบทำดี ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า คณะกรรมการการศึกษาส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน มีส่วนร่วมในการประชุมผู้ปกครองประสานงานให้มีการเผยแพร่ข่าวสารในที่ชุมชน มีส่วนร่วมเสนอแนะและประสานงานให้โรงเรียนร่วมกับหน่วยงานอื่นให้บริการความรู้แก่ประชาชนที่โรงเรียน และแสวงหาความช่วยเหลือจากชุมชนนำมาปรับปรุงอาคารสถานที่ไว้บริการชุมชน ในด้านการร่วมกิจกรรมกับชุมชน มีบทบาทขอความร่วมมือให้โรงเรียนจัดกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่นให้ครูนักเรียนร่วมพัฒนาชุมชน และสนับสนุนให้โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับประชาชน ในด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน มีบทบาทขอความร่วมมือประชาชนร่วมกิจกรรมวันสำคัญที่โรงเรียนช่วยพัฒนาโรงเรียนด้วยแรงงาน ช่างก่อสร้าง และวิทยากรซึ่งยังมีน้อย และแสวงหาความช่วยเหลือนักเรียนจากชุมชนโดยจัดหาอาหารกลางวัน ทุนนักเรียน และด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น มีบทบาทแสวงหาความช่วยเหลือจากประชาชน นำมาสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนในการแข่งขันกีฬา งานวันเด็ก เข้าค่าย

<sup>30</sup> ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ, โครงการกรรมการศึกษารูปแบบการร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพภาพการประถมศึกษา : รายงานฉบับสมบูรณ์ (กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2531), 8.

<sup>31</sup> ไพโรจน์ พรหมมีเนตร, "การปฏิบัติงานของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), บทคัดย่อ.

พักแรม จากกลุ่มบุคคล ศิษย์เก่าจัดตั้งกองทุน มูลนิธิเพื่อพัฒนาโรงเรียน และให้ข้อมูลและการให้บริการของโรงเรียนแก่หน่วยงานอื่น คือ วัด สถานื่อนามัย และสภาตำบล<sup>32</sup>

จุฬาร ดิศุคนธ์ ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กรรมการศึกษาส่วนใหญ่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับโรงเรียน การปรับปรุงซ่อมแซมห้องเรียน สำหรับการแสวงหาความช่วยเหลือและความร่วมมือจากประชาชน ตลอดจนประสานงานกับชุมชน หน่วยงานและส่วนราชการนั้น พบว่า จะเป็นการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การแจ้งความประพฤติของนักเรียนแก่โรงเรียน<sup>33</sup>

นริวรรณ พรหมชুম และคณะ ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนจังหวัดขอนแก่น พบว่า กรรมการศึกษาไม่มีลักษณะเป็นตัวแทนของคนในชุมชนทั้งเพศ อายุและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับปัญหาในการมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาส่วนใหญ่คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับงานและบทบาทของตนเอง ไม่มีเวลาพอ และถูกขอบริจาคทรัพย์สินของ ส่วนปัญหาของกรรมการศึกษาเกือบครึ่งหนึ่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมและขาดความร่วมมือจากประชาชนไปติดต่อ<sup>34</sup>

<sup>32</sup>สุนทร ชอบทำดี, "บทบาทของคณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), บทคัดย่อ.

<sup>33</sup>จุฬาร ดิศุคนธ์, "สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), 96.

<sup>34</sup>นริวรรณ พรหมชুম และคณะ, " การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนจังหวัดขอนแก่น" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537), ก-ค.

ตัน ใจดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2539 : ศึกษากรณีจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการเป็นผู้นำ และให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน และด้านการได้รับความสนับสนุนจากชุมชน<sup>35</sup>

ปฐม พฤกษาไพบุลย์ ได้ทำการศึกษาความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กรรมการโรงเรียนทั้ง 3 ส่วน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พ.ศ. 2539 และด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร ปัญหาที่พบ คือ กรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พ.ศ. 2539 โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี กรรมการโรงเรียนขาดการกระตุ้นและโรงเรียนยังไม่มีสรุปรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนอย่างเป็นทางการและเป็นระบบ<sup>36</sup>

วรภรณ์ วงศ์ใหญ่ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ครูจะเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และงานประเพณีต่าง ๆ ของชุมชนสูง เปิดโอกาสให้บุคคลที่เหมาะสมมาเป็นคณะกรรมการศึกษา

<sup>35</sup>ตัน ใจดี, "การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2539 : ศึกษากรณีจังหวัดพะเยา" (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2540), 166-167.

<sup>36</sup>ปฐม พฤกษาไพบุลย์, "ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่" (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540), บทคัดย่อ.

ประจำโรงเรียน กรรมการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางการศึกษาได้ดี และสามารถเสนอแนะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนได้ และกรรมการศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีการประชุมกรรมการศึกษาและผู้ปกครอง ปีละ 2-3 ครั้ง<sup>37</sup>

วาด หนูมา ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทานในจังหวัดชัยนาทและอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการศึกษาประจำโรงเรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีการประชุมกรรมการศึกษา ปีละ 4-5 ครั้ง โรงเรียนเน้นและร่วมกิจกรรมทางศาสนาของชุมชนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน กรรมการศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีความพร้อมที่เสียสละและอุทิศเวลาให้กับโรงเรียน มีความเชื่อและศรัทธาในพระพุทธศาสนา และเห็นความสำคัญของการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน<sup>38</sup>

สนอง เครือมาก ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการโรงเรียนส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 87.6) อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 93.4) มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา (ร้อยละ 52.3) ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 46.4) เข้าดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการโรงเรียนโดยการคัดเลือกจากคณะกรรมการในโรงเรียน (ร้อยละ 36.2) เข้าร่วมประชุมสัมมนาของคณะกรรมการโรงเรียน (ร้อยละ 90.9) รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนจากเอกสารประกอบ

<sup>37</sup>วราภรณ์ วงศ์ใหญ่, "การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก" (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2543), 123-133.

<sup>38</sup>วาด หนูมา, "การศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทานในจังหวัดชัยนาทและอุทัยธานี" (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2540), 252-253.

การประชุมสัมมนา (ร้อยละ 85.8) ระดับการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 75.1) มีเวลาให้กับการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนโดยมีเวลาให้กับงานในโรงเรียนเพียงบางงาน (ร้อยละ 58.0)

2. สภาพโรงเรียนและการดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียน ประถมศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล-สุขาภิบาล (ร้อยละ 64.0) แต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียน จำนวน 15 คน (ร้อยละ 88.0) มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (ร้อยละ 52.0) การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินการ (ร้อยละ 100) การจัดทำแผนการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณและแผนการจัดซื้อจัดจ้างของโรงเรียนดำเนินการโดยคณะกรรมการโรงเรียนหรือคณะอนุกรรมการโรงเรียนเป็นผู้จัดทำ (ร้อยละ 45.8)

3. ผลการดำเนินการประชุมคณะกรรมการโรงเรียน การดำเนินการประชุมคณะกรรมการโรงเรียนของโรงเรียนส่วนมาก เรื่องที่ดำเนินการได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุง ดูแลรักษาอาคารสถานที่ของโรงเรียน (ร้อยละ 100) รองลงมา ได้แก่ การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ และการจัดงาน / กิจกรรมหารายได้เข้าโรงเรียน (ร้อยละ 48.0)

4. ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับโรงเรียนทุกรายการ มีผลการปฏิบัติงานน่าพอใจ

5. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบฯ และด้านการประกันคุณภาพโรงเรียน ในภาพรวมและทุกรายการมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

6. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียนส่วนมากมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในเรื่องเกี่ยวกับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีภารกิจส่วนตัวมาก ไม่ค่อยมีเวลาให้กับโรงเรียน

7. ความพึงพอใจของคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก<sup>39</sup>

<sup>39</sup> สอนง เครือมาก, การศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร (พิจิตร : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร, 2540), ค-จ.



ประยูร เข็มทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและผู้นำชุมชน : กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการและแสดงผลงานของนักเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมการประสานงานด้านสุขภาพอนามัยเพื่อให้ความช่วยเหลือชุมชน การเข้าร่วมประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน การให้ความร่วมมือ ปรีกษา และรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและผู้ปกครองนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียนและการให้คำปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และชุมชน เพื่อกิจกรรมของโรงเรียนจะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสูง<sup>40</sup>

ประสาน รักพ่วง และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานด้านบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2539 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายการที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน รองลงมา คือ มีส่วนร่วมรับทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน ส่วนรายการที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจัดทำแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนด้านบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2539 พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูในโรงเรียนมี

<sup>40</sup> ประยูร เข็มทอง, "ศึกษาการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและผู้นำชุมชน : กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดหนองบัวลำภู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541), 65-66.

การปฏิบัติสูงกว่าผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่าของโรงเรียนและกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีการปฏิบัติสูงกว่ากลุ่มผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่าของโรงเรียน<sup>41</sup>

สุรพล เปรมเล็ก ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า (1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก (2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการโรงเรียนจำแนกแต่ละกลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและผู้แทนครู อยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มผู้ปกครองและศิษย์เก่าอยู่ในระดับมาก และสำหรับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน อยู่ในระดับมาก และสามารถจัดอันดับโดยภาพรวมเรียงตามอันดับดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ อันดับที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ อันดับที่ 3 ด้านเจตคติ อันดับที่ 4 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 5 ด้านประสบการณ์ และอันดับที่ 6 ด้านความรู้ (3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการโรงเรียนตามความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05<sup>42</sup>

ชูศักดิ์ ชาญช่วง ได้ศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า (1) พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (2) การมีส่วนร่วมตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนและด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก (3) พฤติกรรมของ

<sup>41</sup> ประสาน รักพ่วง และคณะ, "สภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก" (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2542), 60-61.

<sup>42</sup> สุรพล เปรมเล็ก, "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมพบว่าทั้งสองด้านคือด้านการจูงใจ และการกำหนดเป้าหมาย<sup>43</sup>

วรรณิษ สุวรรณนิม ได้ศึกษาบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า (1) บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน่าพอใจ ชั้นปานกลาง และ (3) บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนด้านการรับทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม<sup>44</sup>

จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ ได้ศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนปฏิรูปการศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า (1) พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง (2) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (3) พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน โดยภาพรวมมีสองด้าน คือ พลังอำนาจการให้รางวัลและพลังอำนาจตามกฎหมาย<sup>45</sup>

ชัยชนา ดอนทอง ได้ศึกษา ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น พบว่า (1) คณะกรรมการ

<sup>43</sup>ชูศักดิ์ ชาญช่าง, "พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

<sup>44</sup>วรรณิษ สุวรรณนิม, "บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

<sup>45</sup>จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ, "พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนปฏิรูปการศึกษาจังหวัดพังงา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นพบว่าอยู่ในระดับมากทุกลักษณะ อันดับแรกคือการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือการปรับหรือเพิ่มเติมรายละเอียดเนื้อหาวิชา (2) ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณาเป็นรายลักษณะพบว่า ในลักษณะการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในลักษณะการปรับหรือเพิ่มเติมรายละเอียดเนื้อหาวิชา คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพิจารณาเป็นรายลักษณะพบว่าในลักษณะการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน การปรับหรือเพิ่มเติมรายละเอียดเนื้อหาวิชา และการปรับหรือเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสม คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้แทนครูและเลขานุการคณะกรรมการ กับกลุ่ม ผู้แทนองค์กรชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (3) ปัญหาในการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น พบว่า ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ไม่มีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรขาดงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งภูมิปัญญาในท้องถิ่นและมีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการสำรวจและรวบรวมภูมิปัญญาในท้องถิ่นโดยประสานสัมพันธ์กับชุมชน และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาควรมีการสอบถามความต้องการของชุมชนและผู้เรียน<sup>46</sup>

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเข้าไปร่วมประชุมปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น ร่วมกิจกรรมวันสำคัญและงานประเพณีของท้องถิ่น การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับโรงเรียน การปรับปรุงซ่อมแซมห้องเรียน อาคารเรียนและบริเวณ

<sup>46</sup> ชัญชนา ดอนทอง, "ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

โรงเรียน การแสวงหาความช่วยเหลือและความร่วมมือจากชุมชน ตลอดจนการประสานงานกับชุมชน หน่วยงานและส่วนราชการเพื่อกิจการของโรงเรียน

### งานวิจัยต่างประเทศ

สมิท (Smith) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทตัวแทนประชาชนในการวางแผนและพัฒนาศึกษา พบว่า

1. คณะกรรมการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและประชาชน มีความต้องการที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาศึกษา
2. คณะกรรมการจากประชาชน ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนดำเนินการเพียงฝ่ายเดียว โดยที่คณะกรรมการไม่ได้มีส่วนรับรู้
3. คณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารเห็นพ้องต้องกันว่า โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมมากหากได้มีคณะกรรมการดังกล่าวเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน<sup>47</sup>

ฮาคานเนน (Hakanen) ได้ทำการวิจัยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองและกลุ่มนักวิชาการเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในมลรัฐเซาท์ดาโคตา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในมลรัฐเซาท์ดาโคตา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปกครองยังขาดความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับความเป็นไปของโรงเรียนและการศึกษา ได้เสนอแนะให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มากขึ้น
2. การขาดข้อมูลข่าวสารและการติดต่อภายในชุมชน ทำให้ผู้ปกครองขาดความสัมพันธ์กันภายในชุมชน
3. เครื่องมือที่ใช้ติดต่อไม่เพียงพอ มีข้อเสนอแนะให้แจ้งนโยบายการติดต่อระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จุดมุ่งหมาย ความรับผิดชอบ รายละเอียดเกี่ยวกับการเงิน เวลา และความจำเป็นด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ<sup>48</sup>

<sup>47</sup>Jane Elizabeth Smith, "The Role of citizens Committees in the Planning and Development of the Gential Education Park in Plymouth, Michigan," Dissertation Abstracts International 32, 3 (November 1971) : 2377-A.

<sup>48</sup>William W. Hakanen, "Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families in South Dakota," Dissertation Abstracts International 35,6 (June 1975) : 6004-A.

เรย์ (Ray) ได้วิจัยเรื่อง ภารกิจของครูใหญ่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาที่เซาท์คาร์โรไลนา ซึ่งได้รับการเลือกสรรให้เป็นโรงเรียนชุมชน โดยศึกษาจากผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์จังหวัด คณะกรรมการโรงเรียน ประธานผู้ปกครอง และร้อยละ 10 ของครูที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน พบว่า

1. ความคาดหวังบทบาทของครูใหญ่ที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีสมเหตุสมผลกับกลุ่มที่แตกต่างกันในขอบเขตของการวางแผนโรงเรียน บุคลิกภาพของนักเรียน ภาวะผู้นำชุมชน และการจัดยานพาหนะโรงเรียน

2. เจตคติของครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะอาด และเป็นบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อโปรแกรมการเรียนการสอนมากกว่ากิจกรรมร่วมกัน

3. ครูใหญ่จะต้องเกี่ยวข้องกับอิทธิพล อำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจต่อนโยบายของโรงเรียน

4. การรายงานของคณะกรรมการโรงเรียน มีอัตราความสัมพันธ์ที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งหมด

5. ข้อมูลในการสนับสนุนจากประชาชนมีผลต่อความสัมพันธ์กับนโยบายทางการศึกษา

6. ข้อมูลสะท้อนให้เห็นความต้องการของผู้ปกครอง ครูและครูใหญ่ต้องการกระจายอำนาจและอำนาจหน้าที่ยิ่งใหญ่สำหรับครูใหญ่ ควรเป็นอำนาจส่วนกลางของบุคคล องค์กรและการบริหาร

7. ความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นสืบต่อไป แต่เขาเหล่านี้ก็หวังว่าคงจะเปลี่ยนแปลงได้ แต่อย่างไรก็ตามความคาดหวังในการสร้างงานก็อุบัติขึ้นได้ และคงจะมีความผิดพลาดบ้าง<sup>49</sup>

พอลโลซซี (Falozzi) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบของชุมชนต่อการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของโรงเรียนท้องถิ่น ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสอบถามคณะกรรมการการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ใช้ในการจัดการศึกษาคควรขยายออกไปเป็นรูปแบบของชุมชนเมืองด้วย ส่วนฝ่ายชุมชนควรเสนอแนะนโยบายที่ตรงกับความสามารถของตน และสิ่งที่

---

<sup>49</sup>Alesshire F. Ray, "The Dynamic of Communication and Trust as School Board and Superintendent Prepare for Public Meeting," *Dissertation Abstracts International* 41, 6 (August 1980) : 492-A.

โรงเรียนควรคำนึงถึงคือ ความรับผิดชอบกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นและอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ การปฏิบัติจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง<sup>50</sup>

ราเชล (Rickens Bonfield Rachelle) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติต่อกันทางสังคมด้านความสัมพันธ์ของคณะกรรมการและผู้อำนวยการโรงเรียน โดยสำรวจเฉพาะกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนและบทบาทของผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 กิจกรรมหลัก ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นว่างิจกรรมทางสังคม 9 ใน 10 กิจกรรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ภายในของคณะกรรมการโรงเรียนที่ดี มีระดับสูงที่สุด 3 กิจกรรมคือ กิจกรรมคณะกรรมการโรงเรียนทำงานร่วมกัน (Pennsylvania School Board Association Topical Workshop) กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันหลังการประชุม (Dinner or Refreshment Before or After Board Meeting) และกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันในกลุ่มเล็ก (Intermediate Unit Dinner Workshop) ส่วนกิจกรรมทั้งทั้งคณะกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสนใจเอาใจใส่มากที่สุดคือกิจกรรมประชุมร่วมกันของคณะกรรมการโรงเรียน (Pennsylvania School Board Association Topical Conferences) สรุปได้ว่าคณะกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมทางสังคมมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์มากกว่ากิจกรรมอื่นๆ กิจกรรมทางสังคมบางกิจกรรมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ แต่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของคณะกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนสูง<sup>51</sup>

แคทลีน เจ. เคล็บส์ (Kathleen J. Klebs) ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียน : ต้นเหตุ และสิ่งที่มีอิทธิพล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการโรงเรียนประจำตำบลแห่งเมืองเนพเพอริวิลล์ มลรัฐอิลลินอยส์ 203 คน การศึกษาวิจัยมีเหตุมาจากในปี 1933 คณะกรรมการศึกษาเมืองเนพเพอริวิลล์ ได้ออกเสียงสนับสนุนให้ใช้หลักสูตรสุขภาพอนามัยที่มีการสอนเพศศึกษาในโรงเรียน ซึ่งได้รับการต่อต้านจากเสียงที่ไม่เห็นด้วย ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นถึง

<sup>50</sup>Gloria Vega Fallozzi, "Role Perceptions of Administrators and Community Representatives in Participatory Decision Making," *Dissertation Abstracts International* 42,4 (May 1981) : 1481.

<sup>51</sup>Ricken Bonfield Rachelle, "The Perceived Effect of Social Interaction on the School Board/Superintendent" (Ed.D. Dissertation, Temple University, 1994), 3706-A.

ภารกิจของคณะกรรมการโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้น มีผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียน<sup>52</sup>

โดยสรุปแล้ว การวิจัยของต่างประเทศเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมนั้น แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักการสำคัญของประชาธิปไตย การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ โรงเรียนและชุมชนจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังตามบทบาทหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายอย่างเหมาะสม

### สรุป

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาปัจจัยในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา จะเห็นได้ว่าสาระแนวคิดของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นองค์ประกอบบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีขอบข่ายและบทบาทตามแต่ระบบการศึกษาจะกำหนดไว้ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 จึงมีความชัดเจนมากขึ้น ส่วนการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน ก็เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งเสริมระบบการศึกษาและเป็นการเริ่มต้นความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

ปัจจัยจูงใจเป็นการเหตุทำให้บุคคลเข้ามาทำงานได้ ด้วยความรู้ความสามารถของตน เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อความสำเร็จของการทำงานได้ดีขึ้น ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ วรูม แมกเกรเกอร์ เฮอร์ชเบิร์ก พอร์เตอร์ และลอร์เลอร์ เป็นต้น

ส่วนยุทธศาสตร์การตลาด เป็นแนวความคิดของแม็คคาคี ที่นำส่วนผสมการตลาดในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีอยู่ 4 ประการคือ ด้านผลิตภัณฑ์ สถานที่ การจำหน่าย และราคา

จากแนวความคิดต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการปัจจัยด้านต่างๆ ที่เป็นเหตุจูงใจให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนได้ 8 ประการ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสที่ได้รับความ

<sup>52</sup>Kathleen J. Klebs, School Board Decision Making : Factor and Influences (Illinois : University of Illinois, 1994), abstract.



ก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน และผลประโยชน์ที่จะได้รับ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการเข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโอกาสต่อไป การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูล 6 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง กลุ่มผู้แทนครู กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชน กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้แทนศิษย์เก่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบการวิจัย

#### มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายของการวิจัย จึงกำหนดรายละเอียดและวิธีการศึกษานี้ออกเป็น 3 ขั้นตอน

##### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ

เป็นการศึกษาสาเหตุและสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เอกสารตำรา ข้อมูล การสัมภาษณ์บุคคล และงานวิจัยต่างๆ แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างงานวิจัยเสนอขออนุมัติโครงร่างจากบัณฑิต เมื่อได้รับอนุมัติได้จัดสร้างเครื่องมือทดสอบและปรับปรุงเครื่องมือ รับข้อเสนอต่างๆ มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

##### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

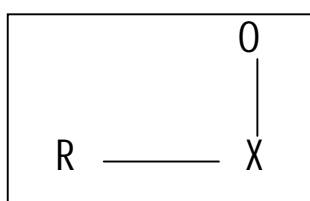
เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ตรวจสอบวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ แล้วจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

#### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยไว้ ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากรตัวอย่างและขนาดของตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของตัวอย่างกลุ่มเดียวไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

## ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ซึ่งจำแนกเป็นกลุ่มโรงเรียนต่างๆ มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 48 แห่ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

## ตัวอย่าง

ตัวอย่างของการวิจัยได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยเลือกจากกลุ่มโรงเรียนที่เป็นประชากร 48 กลุ่มมากกลุ่มละ 1 โรงเรียน ได้ตัวอย่าง 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง กำหนดผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนละ 6 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสุ่มมาเพียงกลุ่มละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 288 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

	เมือง	บ้าน โป่ง	โพธา- ราม	ดำเนิน สะดวก	บาง แพ	ปาก ท่อ	จอม บึง	วัด เพลง	สวน ผึ้ง	บ้าน คา	รวม
ประชากร	7	7	6	4	3	8	5	1	4	3	48
ตัวอย่าง	7	7	6	4	3	8	5	1	4	3	48
ผู้ให้ข้อมูล	42	42	36	24	18	48	30	6	24	18	288

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

2.2 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

2.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.4 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.5 ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน หมายถึง วิธีการของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองประสงค์

2.8 ผลประโยชน์ที่จะได้รับ หมายถึง คณะกรรมการศึกษาได้รับการยอมรับของท้องถิ่น จึงช่วยระดมทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในท้องถิ่นและนอกท้องถิ่น เข้าช่วยในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

### การสร้างเครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวนหนึ่งฉบับ โดยแบ่งออกเป็นสองตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน โดยมีข้อคำถาม 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's rating scale)<sup>2</sup> จำแนกตามตัวแปรย่อย  
ทั้ง 8 ตัวแปรดังต่อไปนี้

- 1) การยอมรับนับถือ
- 2) ลักษณะของงาน
- 3) ความรับผิดชอบ
- 4) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 5) ฐานะของอาชีพ
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 7) ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน
- 8) ผลประโยชน์ที่จะได้รับ

โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถาน

ศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยที่สุดให้มีน้ำหนักคะแนน 1

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถาน

ศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยให้มีน้ำหนักคะแนน 2

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถาน

ศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลางให้มีน้ำหนักคะแนน 3

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถาน

ศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากให้มีน้ำหนักคะแนน 4

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถาน

ศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุดให้มีน้ำหนักคะแนน 5

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงเครื่องมือภายใต้

คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

<sup>2</sup>Rensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2540), 114-115.

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) แบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นใช้ให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ (ภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบ ปรับแก้ตามรายละเอียดของตัวแปรที่ได้นิยามไว้ในบทที่ 1

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ที่ไม่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach)<sup>3</sup> โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำเรื่องเสนอหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาตขอความร่วมมือผ่านเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แจ้งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือส่งพร้อมแบบสอบถาม ส่งไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี เพื่อจัดส่งสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ และโรงเรียนในสังกัดที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 48 กลุ่มโรงเรียน โรงเรียนละ 6 ฉบับ จำนวน 288 คน

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2545 โดยทางไปรษณีย์ในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล และส่งกลับทางไปรษณีย์มายังผู้วิจัยโดยตรง เพราะผู้วิจัยได้เขียนชื่อ ที่อยู่ สำหรับการส่งคืนพร้อมกับติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองหรือมอบหมายให้ตัวแทนช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาหากล่าช้ากว่ากำหนดผู้วิจัยจะต้องติดตาม

<sup>3</sup>Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3<sup>rd</sup> ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1974), 161.

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อตอบคำถามการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การลงรหัสและบันทึกข้อมูลเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกลงในเทปคอมพิวเตอร์

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>4</sup> คือ

ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อย

ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ใช้การวิเคราะห์การทดสอบแบบค่าเอฟ (F-test)

---

<sup>4</sup>John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970), 190.



## สรุป

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 48 กลุ่มโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนละ 1 โรงเรียน ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ตัวอย่างได้จากสุ่มอย่างง่ายได้ ตัวอย่าง 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง 1 คน ผู้แทนครู 1 คน ผู้แทน องค์การชุมชน 1 คน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 คน ผู้แทนศิษย์เก่า 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน รวมโรงเรียนละ 6 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูล ทั้งสิ้น 288 คน แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's rating scale) ที่สร้างจากแนวคิดการบริหารองค์การของไลเคิร์ท (Likert) และปัจจัยแรงจูงใจของทฤษฎีการบริหารองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบความแตกต่างแบบค่าเอฟ (F-test)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี เพื่อทราบ  
ปัจจัยจูงใจที่เป็นเหตุจูงใจให้คณะกรรมการสถานศึกษาพึงพอใจต่อการเป็นกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน และเพื่อทราบความแตกต่างจำแนกตามกลุ่มขอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 282 คน จาก 47 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 97.2 การวิเคราะห์  
ข้อมูลมี 4 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยนำเสนอในสอง  
ลักษณะ คือ ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม และจำแนกเป็นรายกลุ่ม ดังมีรายละเอียดใน  
ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

6 กลุ่ม ข้อมูลทั่วไป	ผู้แทน ผู้ประกอบการ		ผู้แทน ครู		ผู้แทน องค์กรชุมชน		ผู้แทนองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น		ผู้แทน ศิษย์เก่า		ผู้ทรง คุณวุฒิ		รวม 6 กลุ่ม	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>เพศ</b>														
ชาย	23	48.9	23	48.9	29	61.7	42	89.4	23	48.9	36	76.6	176	62.4
หญิง	24	51.1	24	51.1	18	38.3	5	10.6	24	51.1	11	23.4	106	37.6
<b>รวม</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>282</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>														
ต่ำกว่า 25 ปี	2	4.2	-	-	-	-	-	-	5	10.6	-	-	7	2.5
25-35 ปี	8	17.1	1	2.1	9	19.1	13	27.7	15	32.0	1	2.1	47	16.7
มากกว่า 35 ปี	37	78.7	46	97.9	38	80.9	34	72.3	27	57.4	46	97.9	228	80.8
<b>รวม</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>282</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>														
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	83.0	4	8.4	29	61.7	37	78.8	35	74.5	29	61.7	172	61.0
ปริญญาตรี	7	14.9	40	85.3	16	34.1	9	19.1	12	25.5	18	38.3	103	36.5
สูงกว่าปริญญาตรี	1	2.1	3	6.3	2	4.2	1	2.1	-	-	-	-	7	2.5
<b>รวม</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>282</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้แทน ผู้ประกอบการ		ผู้แทน ครู		ผู้แทน องค์กรชุมชน		ผู้แทนองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น		ผู้แทน ศิษย์เก่า		ผู้ทรง คุณวุฒิ		รวม 6 กลุ่ม	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>อาชีพ</b>														
รับราชการ	8	17.0	47	100.0	9	19.2	9	19.2	12	25.5	7	14.9	89	31.5
รัฐวิสาหกิจ	1	2.1	-	-	1	2.1	-	-	1	2.1	1	2.1	4	1.4
เกษตรกรรม	27	57.6	-	-	15	32.0	21	44.7	20	42.8	18	38.5	103	36.5
ค้าขาย	7	14.9	-	-	16	34.1	14	29.8	6	12.8	8	17.0	51	18.0
ข้าราชการบำนาญ	1	2.1	-	-	2	4.2	1	2.1	2	4.2	7	14.9	14	5.0
ก่อสร้าง	-	-	-	-	1	2.1	-	-	-	-	1	2.1	2	.7
รับจ้าง	2	4.2	-	-	1	2.1	1	2.1	2	4.2	-	-	6	2.1
นักบวช	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.1	1	.4
คู่มือรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.1	-	-	1	.4
อ.บ.ต.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.1	-	-	1	.4
แม่บ้าน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.1	1	.4
แพทย์ประจำตำบล	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.1	-	-	1	.4
และอื่นๆ	1	2.1	-	-	2	4.2	1	2.1	1	2.1	3	6.3	8	2.8
<b>รวม</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>282</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้แทน ผู้ประกอบการ		ผู้แทน ครู		ผู้แทน องค์กรชุมชน		ผู้แทนองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น		ผู้แทน ศิษย์เก่า		ผู้ทรง คุณวุฒิ		รวม 6 กลุ่ม	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>ประสบการณ์</b>														
1-5 ปี	29	61.7	22	46.8	30	63.8	30	63.8	34	72.3	19	40.5	168	59.6
6-10 ปี	10	21.3	15	31.9	8	17.0	11	23.4	10	21.3	12	25.5	66	23.4
มากกว่า 10 ปี	8	17.0	10	21.3	9	19.2	6	12.8	3	6.4	16	34.0	48	17.0
<b>รวม</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>282</b>	<b>100.0</b>
<b>เข้ามาดำรงตำแหน่งโดย</b>														
- ผู้บริหารโรงเรียนเสนอชื่อแต่งตั้ง	7	15.0	16	34.0	5	10.5	10	21.3	6	12.8	13	27.7	57	20.2
- การชักชวนของผู้บริหารและ คณะครู	4	8.4	1	2.1	9	19.2	5	10.5	8	17.1	10	21.3	37	13.1
- การคัดเลือกจากคณะกรรมการ ชุดเดิม	12	25.5	6	12.8	6	12.8	11	23.5	6	12.8	3	6.3	44	15.6
- คัดเลือกโดยคณะครูในโรงเรียน	12	25.5	21	44.7	13	27.7	8	17.1	14	29.7	10	21.3	78	27.7
- ชุมชนเป็นผู้คัดเลือก	11	23.5	3	6.4	13	27.7	12	25.5	12	25.5	10	21.3	61	21.6
- สม่ัคว	-	-	-	-	1	2.1	-	-	1	2.1	-	-	2	.7
- คัดเลือกจากคณะกรรมการ ชุดใหม่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.1	1	.4
- อื่นๆ	1	2.1	-	-	-	-	1	2.1	-	-	-	-	2	.7
<b>รวม</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>	<b>282</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมนั้น ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 176 คน ร้อยละ 62.4 และเป็นหญิงจำนวน 106 คน ร้อยละ 37.6 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 228 คน ร้อยละ 80.9 มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 172 คน ร้อยละ 61.0 รองลงมาเป็นปริญญาตรี จำนวน 103 คน ร้อยละ 36.5 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 103 คน ร้อยละ 36.5 รองลงมารับราชการจำนวน 89 คน ร้อยละ 31.5 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี จำนวน 168 คน ร้อยละ 59.6 และเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการโดยคณะครูเป็นผู้เลือก จำนวน 78 คน ร้อยละ 27.7 รองลงมาคือชุมชนเลือกเข้ามาเอง จำนวน 61 คน ร้อยละ 21.6

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่ม กลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง เป็นชายจำนวน 23 คน ร้อยละ 48.9 และเป็นหญิงจำนวน 24 คน ร้อยละ 51.1 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไปจำนวน 37 ร้อยละ 78.7 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน ร้อยละ 83.0 มีอาชีพส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรม จำนวน 27 ร้อยละ 57.6 มีประสบการณ์ในการทำงานกรรมการสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 29 คน ร้อยละ 61.7 และส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาโดยคณะกรรมการชุดเดิมและโดยคณะครูคัดเลือกเข้ามาเป็น จำนวน 12 คน ร้อยละ 25.5 และรองลงมาได้รับการคัดเลือกจากชุมชนเอง จำนวน 11 คน ร้อยละ 23.5

ผู้แทนครู เป็นชายจำนวน 23 คน ร้อยละ 48.9 และเป็นหญิงจำนวน 24 คน ร้อยละ 51.1 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 46 ร้อยละ 97.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 40 คน ร้อยละ 85.3 มีอาชีพเป็นครูทั้งหมด จำนวน 47 ร้อยละ 100.0 มีประสบการณ์ในการทำงานกรรมการสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 22 คน ร้อยละ 46.8 และส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาโดยคณะครูคัดเลือกเข้ามาเป็น จำนวน 21 คน ร้อยละ 44.7 และรองลงมาผู้บริหารโรงเรียนเสนอชื่อแต่งตั้ง จำนวน 16 คน ร้อยละ 34.0

ผู้แทนองค์กรชุมชน เป็นชายจำนวน 29 คน ร้อยละ 61.7 และเป็นหญิงจำนวน 18 คน ร้อยละ 38.3 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 38 ร้อยละ 80.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน ร้อยละ 61.7 มีอาชีพส่วนใหญ่ค้าขาย จำนวน 16 คน ร้อยละ 34.1 รองลงมาเป็นเกษตรกรรม จำนวน 15 ร้อยละ 32.0 มีประสบการณ์ในการทำงานกรรมการสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 30 คน ร้อยละ 63.8 และส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาโดยคณะครูคัดเลือกและจากชุมชนเอง จำนวน 13 คน ร้อยละ 27.7

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นชายจำนวน 42 คน ร้อยละ 89.4 และเป็นหญิงจำนวน 5 คน ร้อยละ 10.6 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 34 ร้อยละ 72.3 ระดับการศึกษาต่ำ

กว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน ร้อยละ 78.8 มีอาชีพส่วนใหญ่ให้เป็นเกษตรกรรวม จำนวน 21 ร้อยละ 44.7 มีประสบการณ์ในการทำงานกรรมการสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 30 คน ร้อยละ 63.8 และส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาโดยชุมชนเป็นผู้คัดเลือก จำนวน 12 คน ต้อยละ 25.5 รองลงมาเป็นคณะกรรมการชุดเดิมและโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้เลือก จำนวน 11 และ 10 คน ร้อยละ 23.5 และ 21.3 ตามลำดับ

ผู้แทนศิษย์เก่า เป็นชายจำนวน 23 คน ร้อยละ 48.9 และเป็นหญิงจำนวน 24 คน ร้อยละ 51.1 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 27 ร้อยละ 57.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน ร้อยละ 74.5 มีอาชีพส่วนใหญ่ให้เป็นเกษตรกรรวม จำนวน 20 ร้อยละ 42.8 มีประสบการณ์ในการทำงานกรรมการสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 34 คน ร้อยละ 72.3 และส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาโดยคณะครูคัดเลือกเข้ามาเป็น จำนวน 14 คน ร้อยละ 29.7 และรองลงมาได้รับการคัดเลือกจากชุมชนเอง จำนวน 12 คน ร้อยละ 25.5

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นชายจำนวน 36 คน ร้อยละ 76.6 และเป็นหญิงจำนวน 11 คน ร้อยละ 23.4 มีอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป จำนวน 46 ร้อยละ 97.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน ร้อยละ 61.7 มีอาชีพเป็นเกษตรกรรวม จำนวน 18 ร้อยละ 38.5 มีประสบการณ์ในการทำงานกรรมการสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 19 คน ร้อยละ 40.4 และส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาโดยผู้บริหารโรงเรียนเสนอชื่อแต่งตั้ง จำนวน 13 คน ร้อยละ 27.7 และรองลงมาเป็นการชักชวนของผู้บริหารและคณะครู คัดเลือกโดยคณะครู และชุมชนเป็นผู้คัดเลือกเข้ามา จำนวน 10 คน ร้อยละ 21.3 เท่ากัน

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพึงพอใจในการเข้ามาเป็นกรรมการโรงเรียนนั้น ย่อมเป็นสิ่งชักชวนให้แต่ละองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นพิเศษได้ต่อไปในอนาคต ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามกลุ่ม

6 กลุ่ม ปัจจัยมุ่งใจ	ผู้แทนผู้ปกครอง			ผู้แทนครู			ผู้แทนองค์กรชุมชน			ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			ผู้แทนศิษย์เก่า			ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม 6 กลุ่ม		
	$\bar{X}$	SD	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	SD	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	SD	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	SD	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	SD	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	SD	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	SD	ค่า ระดับ
1. การยอมรับ นับถือ ( $X_1$ )	3.46	.42	ปาน กลาง	3.25	.70	ปาน กลาง	3.36	.25	ปาน กลาง	3.70	.32	มาก	3.44	.44	ปาน กลาง	3.47	.17	ปาน กลาง	3.45	.42	ปาน กลาง
2. ลักษณะ ของงาน ( $X_2$ )	3.84	.46	มาก	3.79	.39	มาก	3.85	.31	มาก	3.87	.17	มาก	3.79	.22	มาก	3.73	.25	มาก	3.82	.31	มาก
3. ความรับผิดชอบ ( $X_3$ )	4.22	.21	มาก	4.25	.24	มาก	4.03	.21	มาก	4.28	.14	มาก	4.19	.29	มาก	4.31	.14	มาก	4.21	.22	มาก
4. โอกาส ก้าวหน้า ( $X_4$ )	3.48	.43	ปาน กลาง	3.73	.43	มาก	3.72	.42	มาก	3.59	.49	มาก	3.45	.47	ปาน กลาง	3.64	.13	มาก	3.60	.41	มาก
5. สถานะของ อาชีพ ( $X_5$ )	3.92	.19	มาก	4.18	.31	มาก	3.95	.37	มาก	3.96	.27	มาก	4.14	.34	มาก	4.07	.16	มาก	4.04	.29	มาก
6. ความ สัมพันธ์ ( $X_6$ )	4.04	.29	มาก	4.23	.21	มาก	4.15	.36	มาก	4.07	.27	มาก	4.08	.23	มาก	4.19	.18	มาก	4.13	.27	มาก
7. ชื่อเสียงของ โรงเรียน ( $X_7$ )	4.25	.24	มาก	4.26	.20	มาก	4.22	.42	มาก	4.30	.40	มาก	4.39	.15	มาก	4.34	.22	มาก	4.31	.24	มาก
8. ผลประโยชน์ ( $X_8$ )	4.17	.24	มาก	4.28	.25	มาก	4.15	.33	มาก	4.19	.23	มาก	4.21	.19	มาก	4.23	.20	มาก	4.22	.24	มาก
รวม ( $X_{10}$ )	3.92	.26	มาก	4.00	.19	มาก	3.93	.28	มาก	4.00	.15	มาก	3.96	.21	มาก	4.00	.14	มาก	3.97	.21	มาก



จากตารางที่ 5 แสดงปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = .14$  เมื่อวิเคราะห์  
 รายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียง  
 ของโรงเรียน ( $X_7$ ) มาเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.34$  และ  $S.D. = .22$  รอง  
 ลงมาเป็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.31$  และ  $S.D. = .14$   
 และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า  
 $\bar{X} = 3.47$  และ  $S.D. = .17$

ส่วนปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตาม  
 กลุ่ม ผู้แทนผู้ปกครอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 3.92$  และ  $S.D. = .26$  เมื่อ  
 วิเคราะห์รายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้าน  
 ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน ( $X_7$ ) มาเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.25$  และ  
 $S.D. = .24$  รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.22$   
 และ  $S.D. = .21$  และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับ  
 ปานกลาง โดยมีค่า  $\bar{X} = 3.46$  และ  $S.D. = .42$

ผู้แทนครู ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ใน  
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = .19$  เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า  
 ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับ ( $X_8$ )  
 มาเป็น อันดับแรก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.28$  และ  $S.D. = .25$  รองลงมาเป็นปัจจัย  
 ด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียน ( $X_7$ ) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.26$  และ  $S.D. = .20$  และ  
 อันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า  $\bar{X} =$   
 $3.25$  และ  $S.D. = .70$

ผู้แทนองค์กรชุมชน ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 3.93$  และ  $S.D. = .28$  เมื่อวิเคราะห์  
 รายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียง  
 ของโรงเรียน ( $X_7$ ) มาเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.22$  และ  $S.D. = .42$  รอง  
 ลงมาเป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_6$ ) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับ ( $X_8$ )  
 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.15$  ทั้งสองด้าน และ  $S.D. = .36$  กับ  $.33$  ตามลำดับ และ  
 อันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า  $\bar{X} =$   
 $3.36$  และ  $S.D. = .25$

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = .15$  เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียน ( $X_7$ ) มาเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.30$  และ  $S.D. = .41$  รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.28$  และ  $S.D. = .14$  และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $X_4$ ) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 3.59$  และ  $S.D. = .49$

ผู้แทนศิษย์เก่า ปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 3.96$  และ  $S.D. = .21$  เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียน ( $X_7$ ) มาเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.39$  และ  $S.D. = .15$  รองลงมาเป็นปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับ ( $X_8$ ) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.21$  และ  $S.D. = .19$  และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า  $\bar{X} = 3.44$  และ  $S.D. = .44$

ผู้ทรงคุณวุฒิ ปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = .14$  เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียน ( $X_7$ ) มาเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.34$  และ  $S.D. = .22$  รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.31$  และ  $S.D. = .14$  และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า  $\bar{X} = 3.47$  และ  $S.D. = .17$

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยมุ่งใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยมุ่งใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นการเปรียบเทียบตัวแทนกลุ่มต่างๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) การวิเคราะห์ความแตกต่างนี้ เป็นการตรวจสอบปัจจัยมุ่งใจในการเข้ามาเป็นกรรมการ โดยการทดสอบแบบเอฟ (F-test) ดังรายละเอียดในตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยงูใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยงูใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับการยอมรับ นับถือ ( $X_1$ )	ระหว่างกลุ่ม	.896	5	.179	1.004	.427
	ภายในกลุ่ม	7.315	41	.178		
	รวม	8.211	46			
2. ลักษณะของงาน ( $X_2$ )	ระหว่างกลุ่ม	.097	5	.019	.193	.964
	ภายในกลุ่ม	4.125	41	.101		
	รวม	4.222	46			
3. ความรับผิดชอบ ( $X_3$ )	ระหว่างกลุ่ม	.403	5	.081	1.784	.138
	ภายในกลุ่ม	1.853	41	.045		
	รวม	2.256	46			
4. โอกาสที่ได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต ( $X_4$ )	ระหว่างกลุ่ม	.554	5	.111	.640	.670
	ภายในกลุ่ม	7.088	41	.173		
	รวม	7.642	46			
5. สุานะของอาชีพ ( $X_5$ )	ระหว่างกลุ่ม	.470	5	.094	1.165	.343
	ภายในกลุ่ม	3.309	41	.081		
	รวม	3.779	46			
6. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ( $X_6$ )	ระหว่างกลุ่ม	.206	5	.041	.560	.730
	ภายในกลุ่ม	3.021	41	.074		
	รวม	3.227	46			
7. ความมีชื่อเสียงของ โรงเรียน ( $X_7$ )	ระหว่างกลุ่ม	.193	5	.039	.634	.675
	ภายในกลุ่ม	2.498	41	.061		
	รวม	2.692	46			
8. ผลประโยชน์ที่จะได้รับ ( $X_8$ )	ระหว่างกลุ่ม	.095	5	.019	.317	.900
	ภายในกลุ่ม	2.459	41	.060		
	รวม	2.555	46			
ภาพรวม ( $X_{10}$ )	ระหว่างกลุ่ม	.053	5	.011	.237	.944
	ภายในกลุ่ม	1.846	41	.045		
	รวม	1.900	46			

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยมุ่งใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของตัวแทนกลุ่มต่างๆ ในโรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 5

## การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ที่มุ่งศึกษาการให้ทราบ ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์สองประการ คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อทราบ ปัจจัยจูงใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้งในภาพรวมและเมื่อ จำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการ ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ ในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี จำนวน 47 โรงเรียน โดยมีคณะกรรมการฯ โรงเรียนละ 6 คน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนกลุ่มละ 1 คน รวมจำนวน 282 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวนหนึ่งฉบับ แบ่งเป็นสองตอน คือ ตอนที่หนึ่ง เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นผล ประโยชน์ที่จะได้รับและความรับผิดชอบตามลำดับ และอันดับสุดท้ายได้แก่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กลุ่ม ผู้แทนผู้ปกครอง ปัจจัยจูงใจในการเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านความมี ชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย

ผู้แทนครู พบว่า ปัจจัยจูงใจการเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้าน ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย

ผู้แทนองค์กรชุมชน พบว่า ปัจจัยจูงใจการเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยจูงใจการเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก และโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเป็นอันดับสุดท้าย

ผู้แทนศิษย์เก่า พบว่า ปัจจัยจูงใจการเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย

ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ปัจจัยจูงใจการเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 6 กลุ่มคือ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่กำหนดไว้

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### การอภิปรายผล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้พอสังเขปดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม ปัจจัยรวมในการจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการฯ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือและโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลางเกือบทั้งหมด ยกเว้นกลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในระดับมากเพียงกลุ่มเดียว ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ในภาพรวม จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามาทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียน ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุน และเชื้ออำนาจจูงใจให้คณะกรรมการยินดีตอบรับการเชิญ และแม้แต่สมัครเข้ามาด้วยความเต็มใจ เป็นเพราะชื่อเสียงของโรงเรียน และเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน พร้อมกันนั้น ยังเอื้อประโยชน์ในการจัดการ

ศึกษาทั้งความต้องการของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) ที่ว่า ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา ลำดับขั้นของความต้อการนี้ก็คือ “Hierarchy of Needs” ซึ่งมี 5 ลำดับขั้น คือ (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย (2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยเป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบมีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่างๆ (3) ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก และได้มีส่วนร่วมในสังคม (4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem needs) ต้องการได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ (5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (the needs for self-actualization) เมื่อความต้องการทั้ง 4 ขั้นข้างต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการอยากจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากจะเป็น แต่ก็เป็นการยากลำบากในการที่จะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และยังคงคล้อยกับงานวิจัยของสโนง เครือมาก ที่ได้ศึกษาหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าความพึงพอใจของคณะกรรมการโรงเรียนต่อการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก

เหตุผลอีกประการหนึ่งในการสมัครเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบว่าเป็นเรื่องใหม่ ที่ต้องมีการตื่นตัว และสืบเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ประกาศบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจนให้แก่คณะกรรมการได้ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง กล่าวคือ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบนี้ จำเป็นที่จะต้องรับรู้บทบาทของตนเองและรอบรู้ในเรื่องของการจัดการศึกษาพอสมควร เพื่อจะได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพต่อการบริหารโรงเรียน และผู้บริหาร

สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาโดยตำแหน่ง ดำเนินการสรรหากรรมการสถานศึกษาจากกลุ่มบุคคลต่างๆ ตามระเบียบ ดำเนินการร่วมกับผู้แทนจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนกลุ่มต่างๆ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและนำเสนอให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแต่งตั้ง และดำเนินการให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

พร้อมกันนั้น จากข้อมูลทั่วไป จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุมากกว่า 35 ปี มีประสบการณ์ชีวิต และอยู่ในช่วงผู้ใหญ่ตอนกลางหรือตอนปลาย ย่อมมีความคิด ความสุขุมรอบคอบมากกว่า ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครู จึงเชิญบุคคลเหล่านี้เข้ามาโดยการคัดเลือก และการแต่งตั้ง ซึ่งเป็นระบบการสรรหาประเภทหนึ่ง ส่วนใหญ่แล้วการคัดเลือกจะนำผู้อาวุโส มีประสบการณ์ชีวิต เข้ามาาร่วมกันเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นความร่วมมือร่วมกันพัฒนาโรงเรียน เป็นการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง และการมีส่วนร่วมกันในการปกครองด้วยเช่นกัน ไม่ใช่ยึดอำนาจไว้ส่วนกลางเหมือนแต่ก่อน จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้ ได้มีนโยบายจากส่วนกลางให้มีการมอบหมายอำนาจและกระจายอำนาจให้ เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรม และเป็นประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐุม พฤกษ์ไพบูลย์ ที่ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กรรมการโรงเรียนทั้ง 3 ส่วน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พ.ศ. 2539 และด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียนเป็นอย่างดี

ปัจจัยที่คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาเป็นกรรมการ เพราะความมีชื่อเสียงของโรงเรียนและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการฯ ส่วนหนึ่งจะเป็นผู้ปกครองของเด็กนักเรียน แต่อีกส่วนหนึ่งไม่ใช่ เหตุผลที่เข้ามาาร่วมกันเป็นคณะกรรมการ อาจเป็นเพราะชื่อเสียงของโรงเรียนในพื้นที่นั้น หรือผลประโยชน์ส่วนตัวที่มีต่อโรงเรียนซึ่งมีอยู่ก็อาจเป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม การที่โรงเรียนมีชื่อเสียง ชุมชนยอมรับ และอยากให้นุตรหลานของตนเข้ามาศึกษาในโรงเรียนดังกล่าว เพราะลูกหลานจะได้ขึ้นชื่อว่าได้มาศึกษาโรงเรียนประจำจังหวัดซึ่งมีชื่อเสียงเป็นโรงเรียนที่บุคคลทั่วไปให้การยอมรับ และเป็นที่ยื่นชอบแก่ทุกฝ่าย จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการด้วย ซึ่งตรงกับ



แนวความคิดของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเป็นสิ่งทีทุกคนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการกระทำใดๆ ก็ตาม ซึ่งทำให้เกิดความสุข (happiness) และความพึงพอใจ (satisfaction) ได้ เมื่อใดที่คนได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง และจากงานวิจัยของวารสาร วังศ์ใหญ่ ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ครูจะเข้าร่วมกิจกรรมและงานประเพณีต่างๆ ของชุมชนสูง เปิดโอกาสให้บุคคลที่เหมาะสมมาเป็นคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน กรรมการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางการศึกษาได้ดี และสามารถเสนอแนะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนได้ ส่วนงานวิจัยของวาท หนูมา ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทานในจังหวัดชัยนาทและอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการศึกษาประจำโรงเรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ กรรมการศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีความพร้อมที่เสียสละและอุทิศเวลาให้กับโรงเรียน และเห็นความสำคัญของการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นเกษตรกรกรรม และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือการมีบทบาทในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ ไม่มีอิทธิพลต่อหน้าที่การงานของครู หรือการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน หรือให้การตัดสินใจโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ไม่ปฏิบัติตามมติของที่ประชุมได้ จึงเป็นไปได้ว่าการยอมรับการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำตามไปด้วย หรือการให้ความสำคัญของกลุ่มยังอยู่แบบดั้งเดิมไม่มีการปรับเปลี่ยนต่อการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีความเป็นไปได้เช่นกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและปัจจัยรายด้าน เป็นเพราะว่าความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่มีความพร้อมมากขึ้น มีความเข้าใจร่วมกัน การคัดเลือกบุคลากรที่นิยมความมีชื่อเสียงของโรงเรียนและให้ความร่วมมือ การเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา

1.2 เมื่อจำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าในภาพรวมมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เป็นเพราะว่าคณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่มี

ประสบการณ์มากพอสมควร กล่าวคือมีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จึงมีความพร้อมและความเข้าใจที่ดีในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฟอลโลซซี (Fallozzi) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบของชุมชนต่อการเข้าไปเกี่ยวข้องกับภาคตัดสินใจของโรงเรียนท้องถิ่น ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสอบถามคณะกรรมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ใช้ในการจัดการศึกษาควรขยายออกไปเป็นรูปแบบของชุมชนเมือง ส่วนฝ่ายชุมชนควรเสนอ นโยบายที่ตรงกับความสามารถของตน และสิ่งที่โรงเรียนควรคำนึงถึงคือ ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นและอยู่ในลักษณะวิสัยที่สามารถปฏิบัติได้ และการปฏิบัติจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยรายด้าน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกกลุ่ม เป็นเพราะการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ ยังเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนร่วมกันนั้น ยังเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา และประสบการณ์ในการเรียนรู้ร่วมกันอีกระยะเวลาหนึ่ง จึงเป็นไปได้ที่การได้รับการยอมรับนับถือยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ออกโอกาสในการมีส่วนร่วม และขาดความร่วมมือจากโรงเรียนที่ไปติดต่อกับประชาชนหรือคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริวรรณ์ พรหมขุม ที่ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัญหาในการมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาส่วนใหญ่คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับงานและบทบาทของตนเอง ไม่มีเวลาพอ และถูกขอปรึกษาทรัพย์สินของ แต่ปัญหาของกรรมการศึกษาเกือบครึ่งหนึ่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ออกโอกาสในการมีส่วนร่วม และขาดความร่วมมือไปโดยปริยาย ส่วนกลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เป็นเพราะกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรท้องถิ่น สืบเนื่องจากบุคลากรที่เป็นสมาชิกบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกลุ่มผู้นำชุมชนกลุ่มเดียวกับคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้น รูปแบบการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนจะคล้ายคลึงกัน คือ (1) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่จะดำเนินการ (2) ร่วมกันพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องและติดต่อเพื่อขอความร่วมมือ (3) ประชุมเพื่อวางแผนการทำงานทั้งหมดและแบ่งหน้าที่กันทำงาน (4) ทำหนังสือแต่งตั้งคณะกรรมการ (5) ประชุมร่วมกันเป็นระยะเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าผลงานและปัญหาในการทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ (6) ร่วมกันดำเนินงาน และ (7) ร่วมกันประเมินผลการทำงาน ร่วมกันรับผลจากการดำเนินงาน ได้เป็นอย่างดี

ผู้แทนผู้ปกครอง พบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับ

นับถือเป็นอันดับสุดท้าย เป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการฯ และเหตุผลอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรอยู่ในโรงเรียนย่อมได้รับผลประโยชน์ตามไปด้วย จากการศึกษาในสถานที่ที่มีชื่อเสียง จึงเป็นการรับประกันได้ว่าในอนาคตบุคลากรของเขาจะได้เรียนสูงๆ ต่อไป และทำงานที่ดีในอนาคต ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือไม่นับใช้ปัจจัยหลักในการตัดสินใจเข้ามาร่วมในการเป็นคณะกรรมการฯ ดูเหมือนเป็นเรื่องไกลตัวเกินไป จับต้องไม่ได้ และยังไม่เป็นรูปธรรมที่แท้จริง ดังนั้น จึงอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ผู้แทนครู พบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย เป็นเพราะการเข้ามาเป็นคณะกรรมการฯ ข้าราชการต้องการปัจจัยสนับสนุนในด้านต่างๆ อาจเป็นผลงาน และการไต่เต้าในหน้าที่การงาน จึงคำนึงถึงผลประโยชน์มาเป็นอันดับต้นๆ ทำหน้าที่นี้แล้วจะได้ค่าตอบแทนอะไรบ้าง หรือเวลาที่เสียไปหรือไม่ จึงเป็นไปได้ว่า ความคิดเช่นนี้คงมีอยู่บ้างไม่มากนักน้อย ถึงอย่างไรก็ตาม การทำหน้าที่เพิ่ม หรือรับภาระเพิ่มนั้น ไม่มีใครต้องการ หรือเสียสละตนเองเพื่อผู้อื่น โดยที่ไม่ได้ผลตรงตามที่ต้องการได้ ดังปรากฏในทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก และมาสโลว์ ที่กล่าวถึงความต้องการในการทำงาน และความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย มาในอันดับต้นๆ ก่อน แล้วจึงยอมเสียสละที่ตนเองมีความพร้อมแล้วต่อไป ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่นับใช้ ข้าราชการครูส่วนใหญ่อาจไม่คิดมากนัก เพราะตนเองเป็นข้าราชการ มีการทำงานที่มั่นคงอยู่แล้ว การได้รับการยอมรับนับถือจึงเป็นเรื่องไกลตัวเกินไป และยังคงอยู่ในโลกแห่งอนาคตมากกว่า

ผู้แทนองค์กรชุมชน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย เป็นเพราะการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนผู้แทนองค์กรชุมชน ย่อมสามารถให้ผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่ายได้ ทั้งในชุมชน และโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความมั่นคง และมีผลประโยชน์ในการแสวงหาได้ด้วย ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยังเป็นเรื่องไกลตัวเกินไปที่จะเป็นปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการฯ

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก และโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเป็นอันดับสุดท้าย เป็นเพราะชื่อเสียงของโรงเรียนที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการฯ ด้วย เมื่อโรงเรียนมีชื่อเสียงแล้ว

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ย่อมได้รับสิ่งดีๆ ตามไปด้วย ความช่วยเหลือ และการเสนอขอความอนุเคราะห์งบประมาณก็สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป ส่วนปัจจัยด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตก็มีความต้องการจำเป็นเช่นกันสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำลังพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ด้วยการสนับสนุนจากโรงเรียนที่มีชื่อเสียงควบคู่กันไป

ผู้แทนศิษย์เก่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย เป็นเพราะศิษย์เก่าต้องการเห็นโรงเรียนของตนเองมีชื่อเสียง มีการยอมรับต่อสาธารณชนทุกระดับ ย่อมเป็นเครื่องหมายที่ดีต่อการพัฒนาของโรงเรียนได้ต่อไป ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนั้น ผู้แทนศิษย์เก่ายังไม่ต้องการปัจจัยด้านนั้น เพราะเป็นเรื่องยังห่างไกล ผู้แทนศิษย์เก่ามีความคิดว่าต้องการมาช่วยพัฒนาโรงเรียนต่อไปก่อน ให้มีชื่อเสียงมากกว่าเดิม เพื่อบุตรหลานของตนเองและของชุมชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อไป

ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของโรงเรียนมาเป็นอันดับแรก และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย เป็นเพราะว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่แล้วได้รับการคัดเลือกจากผู้บริหารแต่งตั้ง แต่ใจจริงแล้วปัจจัยที่ผู้ทรงคุณวุฒิต้องการคือชื่อเสียงของโรงเรียนดีอยู่แล้ว จึงอยากเข้ามาร่วมด้วย และอีกประการหนึ่งเรื่องเวลา ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการบำนาญ และผู้มีประสบการณ์จากชุมชน จึงมีเวลาให้ความช่วยเหลือโรงเรียนได้มากกว่าด้วย ส่วนเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือคงไม่ใช่สาระสำคัญมากนัก เพราะคิดว่าผู้บริหาร และคณะครูมีความรู้ความสามารถมากกว่าพวกเขาเสียอีก จึงไม่ได้คิดในส่วนนี้มากนัก

ดังนั้น พอสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาจำแนกตามกลุ่มนั้นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะโรงเรียนมีชื่อเสียงจึงต้องการเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาที่ดีต่อไป และเพื่อบุตรหลานของตนเอง และชุมชนจะได้รับการศึกษาที่ดีจากโรงเรียนที่คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาร่วมกันเป็นคณะกรรมการด้วย

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เป็นเพราะความตระหนักในภาระหน้าที่ และความชัดเจนในบทบาทการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการชี้แจง และการพิจารณาการคัดเลือกเป็นอย่างดี ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการชุดเดิม ผู้บริหาร คณะครู และชุมชนเป็นผู้คัดเลือกเข้ามา ย่อมเป็นที่ประจักษ์ และพยายามยืนยันความพร้อม คุณวุฒิ และวุฒิภาวะที่เหมาะสมแล้วในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล เปรมเล็ก ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ที่พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการโรงเรียนตามความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และอีกประการหนึ่งก็คือ ระเบียบของคณะกรรมการสถานศึกษา มีความรัดกุม ชัดเจน และมีการชี้แจงให้รับทราบในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้อย่างถ่องแท้แล้ว เป็นที่เข้าใจกัน ยอมรับในขอบเขตการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนร่วมกัน จึงมีนโยบายที่สอดคล้องกับโรงเรียน และจากระเบียบการของกระทรวงที่ต้องยึดปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวิทท์ (Whitt) ที่กล่าวว่า เรื่องการชักนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางโรงเรียน ซึ่งพอนำมาใช้กับคณะกรรมการสถานศึกษาได้ว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนง่าย ๆ ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีอยู่แล้ว คือ ขั้นตอนที่หนึ่ง เป็นการชักนำประชาชนเข้าสู่โรงเรียน ขั้นตอนนี้ควรมีกิจกรรมการสำรวจชุมชน ทำความรู้จักกับองค์กรชุมชน และจัดโครงการบริการชุมชน ขั้นตอนที่สอง เป็นการสร้างความสนใจ เพื่อให้ชุมชนเข้าใจและเห็นคล้อยตามด้วยวิธีการจูงใจลักษณะต่างๆ ขั้นตอนที่สาม การให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยความยินดีและเต็มใจ และด้วยการให้ประชาชนหรือองค์กรชุมชนรับรู้ปัญหาพร้อมกับการขอร้องให้ช่วย และขั้นตอนสุดท้าย เป็นการจัดตั้งองค์กร หรือถ้ามีองค์กรอยู่แล้วคือ คณะกรรมการสถานศึกษา ก็ให้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการแต่ละคนพร้อมกับมอบหมายงานในหน้าที่ต่างๆ ตามที่ตกลงกันในคณะกรรมการแล้วให้สมาชิกรับไปดำเนินการ จึงทำให้ปัจจัยจูงใจการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามกลุ่มของคณะกรรมการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เป็นเพราะความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ตามกรอบที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้อย่างชัดเจน พร้อมกันนั้น ความตั้งใจส่วนตัวที่อยากเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ เพราะ

ต้องการเข้ามาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และผ่านขั้นตอนการเลือกสรรที่ดีจากคณะกรรมการ แล้วอย่างเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการฯ ผู้วิจัยอาศัยข้อค้นพบจากการวิจัย ผสมกับการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อสังเกตของผู้วิจัยเองจัดทำเป็นข้อเสนอแนะขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้กลุ่มโรงเรียน ไปพิจารณาดำเนินงาน ในการส่งเสริมปัจจัยจูงใจให้เกิดผลต่อขวัญกำลังใจและการจูงใจให้คณะกรรมการฯ เข้ามาช่วยบริหารโรงเรียน จึงขอเสนอแนะแนวทาง สำหรับเป็นทางเลือกนำไปใช้และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจสำหรับคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

1. ระดับปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ควรให้มีการรณรงค์ด้านคุณภาพของคณะกรรมการฯ ในทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิก็ตาม ย่อมต้องการปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ เพื่อเข้ามาช่วยบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริงต่อไป สมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ควรสรรหา และสนับสนุนคณะกรรมการฯ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้น หรือส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิจะได้เป็นที่ยอมรับนับถือท่ามกลางผู้บริหารและคณะครูมากขึ้นตามไปด้วย โรงเรียนต้องหาวิธีการให้เกียรติแก่เขาด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์ ความสำเร็จความชอบของบุคลากรที่มีอยู่ ประกาศเกียรติคุณผู้อุปการะคุณ ให้โล่หรือรางวัล อื่นๆ ที่เป็นการทำให้เกิดการยอมรับนับถือดีขึ้น

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะเห็นได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง และผู้อื่นร่วมกัน ดังนั้น จึงควรคำนึงถึงประเด็นความก้าวหน้าในวิชาชีพของคณะกรรมการฯ ที่เข้ามาช่วยกันแล้ว จะสามารถมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อย่างไรบ้าง เป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง

แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน การประกาศเกียรติคุณแก่สาธารณชนให้รับรู้ และการให้รางวัล ย่อมเป็นประจักษ์พยานส่วนบุคคลสำหรับผู้ให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือแก่โรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับ การที่คณะกรรมการฯ เข้ามาพร้อมกับทางโรงเรียนแล้วย่อมต้องการ หรือแสวงหาผลประโยชน์บ้างไม่มากก็น้อย จึงเป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการ และผลประโยชน์ จูงใจเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้เข้ามาช่วยอย่างจริงจังต่อไป และทุ่มเทให้กับภารกิจ แท้จริงได้ แต่ที่สำคัญต้องไม่ละเมิด หรือผิดกฎระเบียบของคณะกรรมการฯ จึงต้องสามารถตรวจสอบได้ และมีการบันทึกจากมติของคณะกรรมการฯ ในการจัดสวัสดิการต่างๆ หรือผลประโยชน์ที่พึงได้พึงมีต่อบุคคลในการเข้ามาช่วยเป็นคณะกรรมการฯ ได้อย่างแข็งขัน และเต็มใจ แท้จริงต่อไป

2. ความแตกต่างด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เป็นเพราะพฤติกรรม แนวความคิด และเจตคติ เป็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน ภาพที่พบจึงไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรสนับสนุนหลักการ แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และประโยชน์ที่เอื้อต่อการเข้ามาเป็นกรรมการร่วมกัน เพราะต้องรับภาระหน้าที่เพิ่มเติมจากส่วนที่ปฏิบัติอยู่แล้ว อาจเป็นการเอาเปรียบโดยมิได้ตั้งใจได้ จำเป็นต้องระบุนถึงผลประโยชน์ที่พึงได้รับบ้างพอสมควร มีความชัดเจนโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ประโยชน์เอื้อแก่ทุกฝ่าย ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนเกินไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ปัจจัยจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการฯ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ได้มีการศึกษาอย่างลุ่มลึกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวความคิดให้มีการศึกษาวิจัยดังนี้ คือ

1. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้น
2. ควรศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เอื้อต่อการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการมีส่วนร่วมการบริหารโรงเรียน
3. ควรศึกษาองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานดีขึ้น คล่องตัว และรวดเร็ว

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. "จิตวิทยาสังคม." กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2525. (อัดสำเนา)

กระทรวงศึกษาธิการ. ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2535.

\_\_\_\_\_. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2543.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กองนโยบายและแผน.

แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : คุรุสภา

ลาดพร้าว, 2543.

แคล้ว ทศนพงษ์. "การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อความสามารถทางสมองกับผล

สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ." วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหาวิทาลัยศิลปากร, 2518.

จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ. "พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ

คณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนปฏิรูปการศึกษาจังหวัดพังงา."

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทาลัยศิลปากร, 2544.

จุฬารัตน์ ดิสุคนธ์. "สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทของกรรมการศึกษาประจำ

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ."

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ชัยชนา ดอนทอง. "ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการนำ

ภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น." วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทาลัยศิลปากร,

2544.



ชูศักดิ์ ชาญช่วง. "พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียน ประถมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

ตัน ใจดี. "การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามทฤษฎีของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2539 : ศึกษากรณีจังหวัด เพาะ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2540.

ทวี ไชมา. "องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อปริมาณการจัดกิจกรรมของโรงเรียนชุมชนในเขต จังหวัดนครศรีธรรมราช." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527.

นริวรรณ พรหมชุม และคณะ. "การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนใน โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนจังหวัดขอนแก่น."

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

ปฐม พฤกษาไพบูลย์. "ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

ประกอบ คุณารักษ์. แนวทางการบริหารมหาวิทยาลัย หลายวิทยาเขต : ประสบการณ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2525.

\_\_\_\_\_. โครงการกรรมการศึกษา : รูปแบบความร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการ ศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : เอช-เอนการพิมพ์, 2531.

ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ. โครงการกรรมการศึกษารูปแบบการร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา : รายงานฉบับ สมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวง ศึกษาธิการ, 2531.

ประกอบ คุณารักษ์ และอำพน ศรัณยชัย. การพัฒนาารูปแบบองค์กรและการจัดการกลุ่ม โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สุกจิตออฟเซต, 2529.

ประจักษ์ ลุนนาศรี. "การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประชาบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.

ประยูร เข็มทอง. "ศึกษาการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและผู้นำชุมชน : กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดหนองบัวลำภู." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.

ประสาน รักพ่วง และคณะ. "สภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2542.

ปรัชญา เวสารัชช์. การประถมศึกษาในชนบทไทย. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2527.

เปลี่ยน ศิริรังสรรค์กุล. "ความคิดเห็นของคณะกรรมการศึกษาโรงเรียนและครูเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2540.

"พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542." ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 16, ตอนที่ 74 ก. (19 สิงหาคม 2542) : 42-46.

พัทยา สายหนู. ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิษณุโลก, 2516.

พิบูล ทีปะपाल. หลักการตลาด. กรุงเทพฯ : มิตรสัมพันธ์กราฟฟิคอาร์ต, 2528.

ไพโรจน์ พรหมมีเนตร. "การปฏิบัติงานของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

ไพศาล อินทับทัน. "การศึกษาบทบาทของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

ภิญโญ สารธ. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2519.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
อักษรเจริญทัศน์, 2525.

วรรณิช สุวรรณฉิม. "บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา  
ศึกษาศักดิ์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
2544.

วราภรณ์ วงศ์ใหญ่. "การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา  
ศึกษาศักดิ์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,  
2543.

วาด หนูมา. "การศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา  
ศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโรงเรียน  
ดีเด่นรางวัลพระราชทานในจังหวัดชัยนาทและอุทัยธานี." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
พิษณุโลก, 2540.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษร  
พัฒนาพาณิชย์, 2527.

สนอง เครือมาก. การศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. พิจิตร : สำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดพิจิตร, 2540.

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,  
2523.

สมพร สุทัศน์ีย์. การประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

สาคร คุณชื่น. "การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

สายสุนีย์ สุขสาคร. "ร.6 ผู้ทรงวางรากฐานการศึกษาประชาบาล." ประชาบาล 11, 2 (เมษายน 2511) : 50-52.

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. "สรุปผลการดำเนินการของคณะกรรมการศึกษา ประจำโรงเรียน." ม.ป.ท., 2530. (อัดสำเนา)

\_\_\_\_\_. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545. ราชบุรี : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, 2545.

\_\_\_\_\_. รายงานการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2545. ราชบุรี : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, 2546.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือประชุมสัมมนากรรมการโรงเรียน ประถมศึกษา ประจำปี 2541. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541.

สำนักงานรัฐมนตรี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2539.

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา, 2520.

สุชาดา อังสุจินดา. "การใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการจัดการ เพื่อจูงใจผู้ปกครองนำเด็กก่อน ประถมศึกษาเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.

สุนทร ชอบทำดี. "บทบาทของคณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

สุรพล เปรมเล็ก. "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

เสนห์ จามริก. การเมืองกับการศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร, 2526.

- โสภา ชูพิชัยกุล และอรทัย ชื่นมนุชย์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2515.
- อรัศธรรม ดิระดอม. "บทบาทของพระสงฆ์มหานิกายในการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสงฆ์จีนิกายและอนัมนิกายในภาคกลางของประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.
- อุทัย บุญประเสริฐ. "รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน." ม.ป.ท., ม.ป.ป. (อัดสำเนา)
- อุทัย ปัญญาโกณ. "ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาลำดับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.
- อุทัย หิรัญโต. สาขานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

- ภาษาอังกฤษ  
Beach, Dales S. Personal : Management People at Work. New York : The Macmillan Co., 1959.
- Bennis, Warren G. Organization Development : It's Nature, Origins, and Prospects. Massachusetts : Addison-Wesley, 1969.
- Bereson, Bernard, and Gary A. Steiner. Human Behavior. New York : Harcourt, Brace & World Inc., 1964.
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970.
- Blackington, Frank H., and Robert S. Patterson. The Professional Education. New York : Holt, Rinehart and Winston Inc., 1968.
- Borden, Neil N. "The Concept of the Marketing Mix." Journal of Advertising Research 2, 7 (June 1964) : 119.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper & Row Publisher, 1974.

- Fallozzi, Gloria Vega. "Role Perceptions of Administrators and Community Representatives in Participatory Decision Making." Dissertation Abstracts International 42,4 (May 1981) : 1481.
- Goldenson, Robert M. The Encyclopida of Human Behavior. New York : Boubieday & Compay, Inc., 1970.
- Hakanen, William W. "Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families in South Dacota." Dissertation Abstracts International 35, 6 (June1975) : 6004-A.
- Hunt, Barbara. An Introduction to the Community School Concept. Oregon : Office of Education, 1989.
- Katz, Robert L. "Skills of an Effective Administration." Harvard Business Review 12, 2 (January-February 1955) : 33-42.
- Klebs, Kathleen J. School Board Decision Making : Factor and Influences. Illinois : University of Illinois, 1994.
- Knezevich, Stephen J. Administratration of Public Education. New York : Harper & Row Publishers, 1969.
- Kogan, Maurice and others. School Governing Bodies. London : Heinemann Educational Books Ltd., 1984.
- Kotler, Philip. Principles of Marketing. 3rd ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc., 1986.
- Levitt, Harold J. Applied Organization Change in Industry. New York : John Willey and Sons, 1984.
- Lustrater, Dorland S. Medical Dictionary. 25th ed. Philadelphia : W.B. Saunders Company, 1974.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Harper & Row Publishers Inc., 1970.

- McCarthy, Jerome E. Basic Marketing : A Managerial Approach. 7<sup>th</sup> ed. Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1982.
- McDonal, Richard R. Selected Reading and Projects in Social Psychology. New York : Random House, 1971.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Company, 1960.
- Rachelle, Ricken Bonfield. "The Perceived Effect of Social Interaction on the School Board/Superintendent." Ed.D. Dissertation, Temple University, 1994.
- Rainwater, Clarence E. The Play Movement in the United States. Chicago : University of Chicago Press, 1922.
- Ray, Alesshire F. "The Dynamic of Communication and Trust as School Board and Superintendent Prepare for Public Meeting." Dissertation Abstracts International 41, 6 (August 1980) : 492-A.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall Book Company, 1997.
- Saxe, Richard W. School-Community Interaction. Berkley : McCutchan Publishing Corporation, 1975.
- Smith, Jane Elizabeth. "The Role of citizens Committees in the Planning and Development of the Gentennial Education Park in Plymouth, Michigan." Dissertation Abstracts International 32, 3 (November 1971) : 2377-A.
- Stops, Emery, and M. L. Rafferty. Practices and Tends in School Administration. New York : Ginn and Company, 1961.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley, 1964.
- Whitt, Robert L. A Handbook for the Community School. Midland : Pendell Publishing Company, 1971.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก สงวนลิขสิทธิ์



มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ก สงวนลิขสิทธิ์

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. บุญทรง สังข์ทอง ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูราชบุรี  
สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูราชบุรี อำเภอเมือง  
จังหวัดราชบุรี
2. นางสาวบุบผา ชังพุก ศึกษานิเทศก์ 8 สำนักงานการประถมจังหวัดราชบุรี  
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมจังหวัดราชบุรี  
อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
3. นายนพแสน สมยานนทนากุล หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอดำเนินสะดวก  
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดำเนินสะดวก  
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
4. นายหัสนัย ยามช่วง ศึกษานิเทศก์ 9 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางแพ  
อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี
5. นายฉลองชัย อัมพรสินธุ์ ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอบ้านคา  
อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ข สงวนลิขสิทธิ์

(สำเนา)

ที่ ศธ 1122.04/2848

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี  
ที่ว่าการอำเภอนครชัยศรี นครปฐม 73120

30 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอดทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยพลู, วัดกลางบางแก้ว, อจญ. วัดสำโรง, วัดใหม่ฯ, บ้านคลอง  
บางกระเจ็บ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 6 ชุด

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุวรรณา จิตรสมบุญ  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามา  
เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
ศึกษาจังหวัดราชบุรี" ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไป  
ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

นายกำชัย จำเนียร

(นายกำชัย จำเนียร)

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี

งานบริหารทั่วไป

โทร. 0-3433-1793

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ค สงวนลิขสิทธิ์

(สำเนา)

ที่ ทม (นร) 1109/2238

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

13 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

ด้วย นางสาวสุวรรณา จิตรสมบุญต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "ปัจจัยจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ใน  
การนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งโรงเรียนที่  
เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ผศ.ดร. จีราวรรณ คงคล้าย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034243435, 034218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ง สงวนลิขสิทธิ์

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ปัจจัยแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 กลุ่มเป็นผู้ตอบ
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
3. คำตอบของท่านมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี
4. ข้อมูลที่ท่านระบุไว้ในแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด
5. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวสุวรรณา จิตรสมบุญ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยศิลปากร



ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **ü** ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 25 ปี  
( ) 25 - 35 ปี  
( ) มากกว่า 35 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

- ( ) รับราชการ  
( ) รัฐวิสาหกิจ  
( ) เกษตรกรรม  
( ) ค้าขาย  
( ) อื่นๆ ระบุ .....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

5. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจาก

- ( ) ผู้แทนผู้ปกครอง
- ( ) ผู้แทนครู
- ( ) ผู้แทนองค์กรชุมชน
- ( ) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ( ) ผู้แทนศิษย์เก่า
- ( ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

6. ประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (คณะกรรมการโรงเรียน / คณะกรรมการศึกษา)

- ( ) 1 - 5 ปี
- ( ) 6 - 10 ปี
- ( ) มากกว่า 10 ปี

7. ท่านเข้ามาดำรงตำแหน่ง เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนแห่งนี้ โดยวิธีใด

- ( ) ผู้บริหารโรงเรียนเสนอชื่อ แต่งตั้ง
- ( ) การชักชวนของผู้บริหารและคณะครู
- ( ) การคัดเลือกจากคณะกรรมการชุดเดิม
- ( ) คัดเลือกโดยคณะครูในโรงเรียน
- ( ) ชุมชนเป็นผู้คัดเลือก
- ( ) อื่นๆ (ระบุ) .....

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง ปัจจัยต่างๆ ข้างล่างนี้ ในข้อใดเป็นเหตุจูงใจที่ทำให้ท่านยินยอมเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเรียงลำดับจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ในแต่ละข้อ ขอให้ท่านเลือกตอบ เพียงข้อเดียว โดยกาเครื่องหมาย **ü** ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	เห็นด้วยในระดับ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
0	ต้องการความมีเกียรติ มีชื่อเสียง	—	<b>ü</b>	—	—	—	—
00	ความภาคภูมิใจที่ให้ความช่วยเหลือโรงเรียน	<b>ü</b>	—	—	—	—	—

จากข้อ 0 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย **ü** ในช่องเห็นด้วยในระดับมากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจที่เข้ามาเพื่อต้องการความมีเกียรติ มีชื่อเสียง อยู่ในระดับมากที่สุด

จากข้อ 00 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย **ü** ในช่องเห็นด้วยในระดับมากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจที่เข้ามาเพื่อความภาคภูมิใจที่ให้ความช่วยเหลือโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าสถิติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>	3.47	.855	มาก	
	ต้องการให้ชุมชนหรือบุคคลในหน่วยงาน ยกย่องชมเชย	3.39	.967	ปานกลาง	
	2	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนยอมรับ ในความรู้ความสามารถ	3.50	.929	มาก
	3	ต้องการให้ชุมชนหรือบุคคลในหน่วยงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถ	3.61	.911	มาก
4	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนยกย่อง ชมเชย	3.39	.967	ปานกลาง	
1	<b>ลักษณะของงาน</b>	3.82	.544	มาก	
	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.97	.625	มาก	
	2	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.82	.743	มาก
	3	งานที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.21	.657	มาก
4	การทำงานที่มีส่วนร่วมที่สามารถทำตั้งแต่ ต้นจนจบได้โดยลำพัง	3.25	1.079	ปานกลาง	
1	<b>ความรับผิดชอบ</b>	4.19	.509	มาก	
	ยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานที่ต้อง รับผิดชอบ	4.33	.599	มาก	
	2	เกิดความพึงพอใจที่จะได้รับมอบหมายใน การทำงาน	4.20	.589	มาก
	3	มีความภาคภูมิใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ	4.23	.608	มาก
4	มีความพอใจ มีอำนาจในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	4.00	.696	มาก	

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าสถิติ			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1	โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.62	.736	มาก	
	ต้องการโอกาสที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือเลื่อน ตำแหน่ง	3.12	1.081	ปานกลาง	
	2	ต้องการมีโอกาสเข้าอบรม หรือร่วมประชุม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลาย ก่อให้เกิด เกิดความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ	3.85	.856	มาก
	3	การประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นทั้งรัฐและ เอกชนเพื่อมีโอกาสรับความก้าวหน้าใน อาชีพ	3.72	.862	มาก
4	การมีโอกาสถ่ายทอดทักษะวิชาชีพของตน	3.77	.819	มาก	
<b>ฐานะของอาชีพ</b>		4.02	.642	มาก	
1	ต้องการให้ชุมชนในสังคมยอมรับในอาชีพ ของท่าน	3.85	.828	มาก	
2	ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองซึ่งมี เกียรติและศักดิ์ศรี	4.16	.730	มาก	
3	การทำงานทำให้สังคมยอมรับในอาชีพ	4.02	.740	มาก	
4	สังคมมีความพึงพอใจในฐานอาชีพ	4.04	.730	มาก	
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>		4.12	.529	มาก	
1	ติดต่อกับเพื่อนร่วมงานที่มีการร่วมงานอันดี ต่อกัน	4.13	.581	มาก	
2	ประสานงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.13	.605	มาก	
3	ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกเห็นการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ มี ความร่วมมือที่ดี	4.05	.676	มาก	
4	เกิดความรู้สึกประทับใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเข้าใจกันและกัน	4.15	.619	มาก	

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าสถิติ		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	<b>ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน</b>	4.29	.517	มาก
1	พึงพอใจในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียน	4.20	.650	มาก
2	ต้องการให้สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จทางด้านวิชาการและกีฬา	4.43	.594	มาก
3	เกิดความภาคภูมิใจในคุณภาพของนักเรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่พึงประสงค์ของชุมชน	4.24	.683	มาก
4	การสร้างความเข้าใจกับชุมชน เพื่อให้เห็นผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.28	.618	มาก
	<b>ผลประโยชน์ที่ได้รับ</b>	4.20	.517	มาก
1	การได้รับการยอมรับของชุมชนก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต	3.98	.698	มาก
2	ต้องการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.29	.636	มาก
3	การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของท้องถิ่นนำไปเป็นแบบอย่างเพื่อเกียรติของวงศ์ตระกูล	4.17	.687	มาก
4	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาก่อให้เกิดความภาคภูมิใจเพื่อชุมชนของตนเอง	4.35	.638	มาก

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก จ สงวนลิขสิทธิ์

**ประกาศคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี**  
**เรื่อง การจัดแบ่งกลุ่ม และตั้งชื่อกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี**

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 9 ของระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2543 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการจัดแบ่งกลุ่มโรงเรียน และตั้งชื่อกลุ่มโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมอำเภอ / กิ่งอำเภอ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ 1 / 2544 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2544 ดังนี้

**สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี แบ่งเป็น 7 กลุ่มโรงเรียน**

**1. กลุ่มโรงเรียนห้วยชินสีห์** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน

1.1 โรงเรียนวัดใหญ่อ่างทอง (เทียนประชาสรรค์) ตำบลอ่างทอง

1.2 โรงเรียนอนุบาลเมืองราชบุรี ตำบลอ่างทอง

1.3 โรงเรียนวัดโพธิ์ดก ตำบลอ่างทอง

1.4 โรงเรียนวัดแคทราย (บุญประชาสรรค์) ตำบลคูบัว

1.5 โรงเรียนชุมชนวัดคูบัว ตำบลคูบัว

1.6 โรงเรียนวัดบ้านโพธิ์ ตำบลคูบัว

1.7 โรงเรียนวัดหนามพุงดอ (ชั้น เลื่อน พิมพ์ ประชาสามัคคี) ตำบลคูบัว

**ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนอนุบาลเมืองราชบุรี

**2. กลุ่มโรงเรียนแก่นจันทร์** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน

2.1 โรงเรียนวัดอรุณรัตนคีรี ตำบลห้วยไผ่

2.2 โรงเรียนวัดเขาถ้ำกุ่มขจร ตำบลห้วยไผ่

2.3 โรงเรียนวัดห้วยไผ่ ตำบลห้วยไผ่

2.4 โรงเรียนวัดทุ่งหญ้าคอบาง ตำบลดอนแร่

2.5 โรงเรียนวัดนาหนอง (วิธานราษฎร์อนุกุล) ตำบลดอนแร่

2.6 โรงเรียนวัดเจติยาราม (บัณฑิตประชาน้อยพานิช) ตำบลเจดีย์หัก

2.7 โรงเรียนวัดห้วยหมู (อมรรวมวัดราษฎร์บำรุง) ตำบลเจดีย์หัก



- 2.8 โรงเรียนวัดเขาสูงสันติธรรม ตำบลเจดีย์หัก
- 2.9 โรงเรียนวัดอรุณญิกาวาส (เจริญธรรมวิทยา) ตำบลเจดีย์หัก
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดอรุณรัตนคีรี**
3. **กลุ่มโรงเรียนศิริสัมพันธ์** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน
- 3.1 โรงเรียนวัดน้ำพุ (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 54) ตำบลน้ำพุ
- 3.2 โรงเรียนบ้านหนองนางแพรว (บุญเหลือราษฎร์วิทยาคาร) ตำบลน้ำพุ
- 3.3 โรงเรียนบ้านชัยเจริญ ตำบลน้ำพุ
- 3.4 โรงเรียนวัดห้วยปลาตุก (อนันตกุลอุปถัมภ์) ตำบลหินกอง
- 3.5 โรงเรียนบ้านทุ่งน้อย (มิตรภาพที่ 12) ตำบลหินกอง
- 3.6 โรงเรียนวัดหนองกระพุ่ม (สังฆรักษ์ราษฎร์บำรุง) ตำบลหินกอง
- 3.7 โรงเรียนวัดหนองตาหลวง ตำบลหินกอง
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนบ้านชัยเจริญ**
4. **กลุ่มโรงเรียนโรงเรียนเขาวัง** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน
- 4.1 โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช) ตำบลหน้าเมือง
- 4.2 โรงเรียนอนุบาลราชบุรี ตำบลหน้าเมือง
- 4.3 โรงเรียนวัดดอนแจ่ง (ใส่วราษฏร์วิทยาคาร) ตำบลดอนตะโก
- 4.4 โรงเรียนวัดใหม่นครบาล (น้อย ไวนิชกุลสงเคราะห์) ตำบลดอนตะโก
- 4.5 โรงเรียนวัดดอนตะโก (วังประชารัฐอุปถัมภ์) ตำบลดอนตะโก
- 4.6 โรงเรียนวัดท่าโขลง (พยุ่งประชานุกูล) ตำบลหลุมดิน
- 4.7 โรงเรียนวัดท้ายเมือง ตำบลพงสวาย
- 4.8 โรงเรียนวัดโพธิ์ราษฎร์บูรณะ (โพธิ์ราษฎร์วิทยาคาร) ตำบลพงสวาย
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)**
5. **กลุ่มโรงเรียนเขาสูง** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน
- 5.1 โรงเรียนวัดดอนตลุง (ราษฎร์ศรัทธาทาน) ตำบลเกาะพลับพลา
- 5.2 โรงเรียนวัดเกาะลอย (ชุมชนวัดราษฎร์รังสรรค์) ตำบลเกาะพลับพลา
- 5.3 โรงเรียนวัดห้วยตะแคง (พรประชานุกูล) ตำบลเกาะพลับพลา

- |     |  |                 |
|-----|--|-----------------|
| 5.4 | โรงเรียนบ้านเขาสวนหลวง                 | ตำบลเกาะพลับพลา |
| 5.5 | โรงเรียนบ้านเขากวาด                    | ตำบลเกาะพลับพลา |
| 5.6 | โรงเรียนวัดโศดาประดิษฐาราม             | ตำบลเขาแร่      |
| 5.7 | โรงเรียนวัดเขาวังสตั้งษ์               | ตำบลเขาแร่      |
| 5.8 | โรงเรียนวัดบางกระ                      | ตำบลหนองกลางนา  |
| 5.9 | โรงเรียนวัดประเสริฐราษฎร์รังสรรค์วิทยา | ตำบลหนองกลางนา  |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนวัดดอนตลุง (ราษฎร์ศรัทธาทาน)

**6. โรงเรียนครูสัมพันธ์** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน 1 สาขา

- |     |   |              |
|-----|---|--------------|
| 6.1 | โรงเรียนวัดบางลี่ (วุฒิพันธ์วิทยา)      | ตำบลโคกหม้อ  |
| 6.2 | โรงเรียนวัดโพธิ์ราษฎร์ศรัทธาธรรม        | ตำบลสามเรือน |
| 6.3 | โรงเรียนวัดพิกุลทอง (แปลกประชาคาร)      | ตำบลพิกุลทอง |
| 6.4 | โรงเรียนวัดบ้านกล้วย (เพื่อราษฎร์บำรุง) | ตำบลท่าราบ   |
|     | โรงเรียนวัดบ้านกล้วย (สาขาวัดบ้านช่อง)  | ตำบลท่าราบ   |
| 6.5 | โรงเรียนวัดอัมพวัน                      | ตำบลบางป่า   |
| 6.6 | โรงเรียนวัดพนินพลู                      | ตำบลบางป่า   |
| 6.7 | โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (เจริญราษฎร์วิเทศ)   | ตำบลบางป่า   |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนวัดพิกุลทอง (แปลกประชาคาร)

**7. กลุ่มโรงเรียนวารีสัมพันธ์** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน

- |     |  |                |
|-----|--|----------------|
| 7.1 | โรงเรียนวัดศาลเจ้า (เรือง เล็บครุฑ)        | ตำบลคู้กระถิ่น |
| 7.2 | โรงเรียนวัดเกาะลอยอุดมเอกธาราม             | ตำบลคู้กระถิ่น |
| 7.3 | โรงเรียนวัดเกตุน้อย                        | ตำบลคู้กระถิ่น |
| 7.4 | โรงเรียนวัดคู้กระถิ่น (ราษฎร์สามัคคีอุทิศ) | ตำบลคู้น้ำวน   |
| 7.5 | โรงเรียนวัดเหนือวน                         | ตำบลคู้น้ำวน   |
| 7.6 | โรงเรียนวัดราชคาม (ชุ่มประชานุกูล)         | ตำบลคู้น้ำวน   |
| 7.7 | โรงเรียนวัดจันทคามวิทยา                    | ตำบลคู้น้ำวน   |
| 7.8 | โรงเรียนวัดใหม่ราษฎร์บำรุงเจริญธรรม        | ตำบลบ้านไร่    |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนวัดศาลเจ้า (เรือง เล็บครุฑ)

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านโป่ง แบ่งเป็น 7 กลุ่มโรงเรียน

1. กลุ่มโรงเรียนเขาขลุ่ย ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 10 โรงเรียน

- |   |              |
|---|--------------|
| 1.1 โรงเรียนวัดไผ่สามเกาะ (ปัญญาประชาสามัคคี) | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.2 โรงเรียนวัดสัมมาราม                       | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.3 โรงเรียนวัดเขาขลุ่ย                       | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.4 โรงเรียนบ้านดอนไม้สาย                     | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.5 โรงเรียนบ้านหนองไก่อชัน                   | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.6 โรงเรียนวัดสระสี่มุม                      | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.7 โรงเรียนวัดเขาแจ่ง                        | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.8 โรงเรียนบ้านโป่งยอ (จำเริญ โสสิตสกุล)     | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.9 โรงเรียนวัดเจริญธรรม (รัฐประชานุเคราะห์)  | ตำบลเขาขลุ่ย |
| 1.10 โรงเรียนบ้านห้วยยาง                      | ตำบลเขาขลุ่ย |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดไผ่สามเกาะ (ปัญญาประชาสามัคคี)

2. กลุ่มโรงเรียนหนองปลาหมอ-บ้านม่วง ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม

จำนวน 7 โรงเรียน

- |  |                |
|--|----------------|
| 2.1 โรงเรียนชุมชนวัดหนองปลาหมอ                               | ตำบลหนองปลาหมอ |
| 2.2 โรงเรียนวัดมาบแค   | ตำบลหนองปลาหมอ |
| 2.3 โรงเรียนวัดหนองหิน (วิเชียรประชานุกูล)                   | ตำบลหนองปลาหมอ |
| 2.4 โรงเรียนวัดสระตะโก (หันประชาสามัคคี)                     | ตำบลหนองปลาหมอ |
| 2.5 โรงเรียนวัดม่วง (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลสมทบสร้าง 367) | ตำบลบ้านม่วง   |
| 2.6 โรงเรียนวัดบัวงาม  | ตำบลบ้านม่วง   |
| 2.7 โรงเรียนบ้านหนองคา                                       | ตำบลบ้านม่วง   |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนชุมชนวัดหนองปลาหมอ

### 3. กลุ่มโรงเรียนเบิกไพร - คุ่งพวยอม ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7

โรงเรียน

- |   |               |
|---|---------------|
| 3.1 โรงเรียนอนุบาลบ้านโป่ง (วัดปากแรต)      | ตำบลเบิกไพร   |
| 3.2 โรงเรียนวัดหุบกระดึง                    | ตำบลเบิกไพร   |
| 3.3 โรงเรียนวัดบางพัง                       | ตำบลเบิกไพร   |
| 3.4 โรงเรียนวัดตาล                          | ตำบลคุ่งพวยอม |
| 3.5 โรงเรียนวัดลำพวยอม                      | ตำบลคุ่งพวยอม |
| 3.6 โรงเรียนบ้านตลาดนัด (เมธาราษฎร์สามัคคี) | ตำบลคุ่งพวยอม |
| 3.7 โรงเรียนวัดโพธิ์บัลลังก์                | ตำบลคุ่งพวยอม |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดหุบกระดึง

### 4. กลุ่มโรงเรียนกรับใหญ่ ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน

- |  |              |
|--|--------------|
| 4.1 โรงเรียนวันมหาราช (ผาณิตพิเชษฐวงศ์ 1)          | ตำบลกรับใหญ่ |
| 4.2 โรงเรียนวัดหนองปรุทูน                          | ตำบลกรับใหญ่ |
| 4.3 โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยกระบอก (สามัคคีวิทยา)     | ตำบลกรับใหญ่ |
| 4.4 โรงเรียนวัดหนองเสือ (ประชาอุทิศ)               | ตำบลกรับใหญ่ |
| 4.5 โรงเรียนวัดอ้ออี่เขียว (รัฐราษฎร์มิตรผลอนุกุล) | ตำบลกรับใหญ่ |
| 4.6 โรงเรียนวัดหนองกลางดำน (สมบุญประชานุเคราะห์)   | ตำบลกรับใหญ่ |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดหนองเสือ (ประชาอุทิศ)

### 5. กลุ่มโรงเรียนท่าผา -ลาดบัว ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน

- |   |               |
|---|---------------|
| 5.1 โรงเรียนชุมชนวัดท่าผา                             | ตำบลท่าผา     |
| 5.2 โรงเรียนวัดโกสินารายณ์                            | ตำบลท่าผา     |
| 5.3 โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน รัฐ ราษฎร์บำรุง)      | ตำบลท่าผา     |
| 5.4 โรงเรียนวัดยางหัก                                 | ตำบลท่าผา     |
| 5.5 โรงเรียนวัดบ้านซ้อยน้อย (ไทกุหลาบทิพย์ประชาสรรค์) | ตำบลท่าผา     |
| 5.6 โรงเรียนวัดลาดบัวขาว                              | ตำบลลาดบัวขาว |
| 5.7 โรงเรียนวัดรางวาลย์                               | ตำบลลาดบัวขาว |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนชุมชนวัดท่าผา

6. **กลุ่มโรงเรียนสวนป่านคร** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน

- |   |              |
|---|--------------|
| 6.1 โรงเรียนวัดตาผา   | ตำบลนครชุมน์ |
| 6.2 โรงเรียนวัดใหญ่ (บุญเยี่ยมอนุเคราะห์)                                   | ตำบลนครชุมน์ |
| 6.3 โรงเรียนวัดหัวหิน (สันพิบูลย์ประชาสรรค์)                                | ตำบลนครชุมน์ |
| 6.4 โรงเรียนวัดอัมพวนาราม (ดงมะม่วง)  | ตำบลนครชุมน์ |
| 6.5 โรงเรียนค่ายลูกเสือบ้านโป่ง (สโมสรไลอ้อนบ้านโป่งอุปถัมภ์)               | ตำบลสวนกล้วย |
| 6.6 โรงเรียนวัดหนองหญ้าปล้อง (วิบูลย์-ทัศนีย์ สิ้นประสงค์ ราษฎร์อุปถัมภ์) " |              |
| 6.7 โรงเรียนวัดโคกหม้อ (ประชาสามัคคี)                                       | ตำบลปากแตร   |
| 6.8 โรงเรียนวัดโพธิ์รัตนาราม  | ตำบลปากแตร   |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดใหญ่ (บุญเยี่ยมอนุเคราะห์)

7. **กลุ่มโรงเรียนไตรบูรพา** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน

- |   |                  |
|---|------------------|
| 7.1 โรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5)         | ตำบลหนองอ้อ      |
| 7.2 โรงเรียนวัดหนองอ้อ (ธรรมจริยประชาสามัคคี)   | ตำบลหนองอ้อ      |
| 7.3 โรงเรียนวัดหัวโป่งมิตรภาพที่ 224            | ตำบลหนองอ้อ      |
| 7.4 โรงเรียนบ้านลาดใหญ่                         | ตำบลหนองอ้อ      |
| 7.5 โรงเรียนวัดหนองกบ (ขุนทองประชานุเคราะห์)    | ตำบลหนองกบ       |
| 7.6 โรงเรียนวัดหนองปลาตุก                       | ตำบลหนองกบ       |
| 7.7 โรงเรียนวัดบึงกระจับ (รัฐประชาตันติชนานนท์) | ตำบลหนองกบ       |
| 7.8 โรงเรียนวัดอริยวงศาราม (หนองน้ำขาว)         | ตำบลดอนกระเบื้อง |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5)

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธาราม แบ่งเป็น 6 กลุ่มโรงเรียน

1. **กลุ่มโรงเรียนบ้านเลือก** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน

- |  |               |
|--|---------------|
| 1.1 โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ                         | ตำบลหนองโพ    |
| 1.2 โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม (จันทร์ประชานุเคราะห์) | ตำบลหนองโพ    |
| 1.3 โรงเรียนวัดโบสถ์ (อินทรีราษฎร์บำรุง)           | ตำบลบ้านเลือก |
| 1.4 โรงเรียนชุมชนวัดบ้านเลือก (โพธารามย์)          | ตำบลบ้านเลือก |
| 1.5 โรงเรียนวัดพระศรีอารย์                         | ตำบลบ้านเลือก |

- 1.6 โรงเรียนวัดหุบมะกล่ำ ตำบลบ้านเล็ก
- 1.7 โรงเรียนวัดดอนกระเบื้อง (ดอนกระเบื้องราษฎร์บำรุง) ตำบลดอนกระเบื้อง
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ

2. กลุ่มโรงเรียนบ้านสิงห์ ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 10 โรงเรียน

- 2.1 โรงเรียนชุมชนวัดกำแพงใต้ (กำแพงสังฆรักษ์วิทยา) ตำบลบ้านสิงห์
- 2.2 โรงเรียนวัดหนองอ้อ (คงคสุวรรณราษฎร์นุเคราะห์) ตำบลบ้านสิงห์
- 2.3 โรงเรียนอนุบาลโพธาราม (ชุมชนวัดบ้านสิงห์) ตำบลบ้านสิงห์
- 2.4 โรงเรียนวัดบางกะโด (สามัคคีวิทยาการ) ตำบลบ้านสิงห์
- 2.5 โรงเรียนวัดบ้านซ้อง (พิพิธกิตติโสภณ) ตำบลบ้านซ้อง
- 2.6 โรงเรียนวัดตีบอน (กล่อมเอกชัยวิทยา) ตำบลบ้านซ้อง
- 2.7 โรงเรียนวัดบ่อมะกรูด (รัตนราษฎร์รัฐอุปถัมภ์) ตำบลบ้านซ้อง
- 2.8 โรงเรียนวัดบางลาน ตำบลดอนทราย
- 2.9 โรงเรียนวัดดอนทราย (สุวรรณรัฐราษฎร์อุปถัมภ์) ตำบลดอนทราย
- 2.10 โรงเรียนวัดท่ามะขาม (ท่ามะขามประชาอุทิศ) ตำบลดอนทราย
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนชุมชนวัดกำแพงใต้ (กำแพงสังฆรักษ์วิทยา)

3. กลุ่มโรงเรียนโพธาสัมพันธ์ ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 10 โรงเรียน

- 3.1 โรงเรียนวัดจอมประสาธ (อุดมวิทยา) ตำบลคลองข่อย
- 3.2 โรงเรียนวัดมณีโชติ (เทียบประชาชนุเคราะห์) ตำบลคลองข่อย
- 3.3 โรงเรียนวัดคงคาราม (อินทราชผดุงศิลป์) ตำบลคลองตาคน
- 3.4 โรงเรียนธรรมมาธิปไตย ตำบลคลองตาคน
- 3.5 โรงเรียนวัดบ้านหม้อ (ประชารังษี) ตำบลคลองตาคน
- 3.6 โรงเรียนบ้านเกาะโพธิ์งาม ตำบลคลองตาคน
- 3.7 โรงเรียนบ้านหาดสำราญ มิตรภาพที่ 207 ตำบลคลองตาคน
- 3.8 โรงเรียนชุมชนวัดเจ็ดเสมียน (สัจจามงคลราษฎร์นุกุล) ตำบลเจ็ดเสมียน
- 3.9 โรงเรียนวัดสนามชัย ตำบลเจ็ดเสมียน
- 3.10 โรงเรียนวัดตึกหิรัญราษฎร์ (มหาธีรราชอนุสรณ์) ตำบลเจ็ดเสมียน
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดจอมประสาธ (อุดมวิทยา)

4. **กลุ่มโรงเรียนท่าชุมพล** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 11 โรงเรียน

- |   |              |
|---|--------------|
| 4.1 โรงเรียนชุมชนวัดเฉลิมอาสน์                      | ตำบลท่าชุมพล |
| 4.2 โรงเรียนวัดท่าหลวงพล (ถาวรวิทยา)                | ตำบลท่าชุมพล |
| 4.3 โรงเรียนวัดชัยรัตน์ (ปัญญาประชานุกูล)           | ตำบลท่าชุมพล |
| 4.4 โรงเรียนวัดเกาะ (ไวโรภิตย)                      | ตำบลสร้อยฟ้า |
| 4.5 โรงเรียนวัดขนอน (ศรัทธาสุวรรณราษฎร์อุปถัมภ์)    | ตำบลสร้อยฟ้า |
| 4.6 โรงเรียนวัดสร้อยฟ้า (สุวรรณโพธิ์ประชานุกูล)     | ตำบลสร้อยฟ้า |
| 4.7 โรงเรียนวัดบางโดนด (วิบูลย์เกียรติราษฎร์อุทิศ)  | ตำบลบางโดนด  |
| 4.8 โรงเรียนวัดสมณะ (สมถวิทยาการ)                   | ตำบลบางโดนด  |
| 4.9 โรงเรียนวัดศรีประชุมชน                          | ตำบลบางโดนด  |
| 4.10 โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง (อินทปัญญาราษฎร์นุกูล) | ตำบลชำแระ    |
| 4.11 โรงเรียนวัดหนองกลางดง (อภิกษุราษฎร์คณารักษ์)   | ตำบลชำแระ    |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนชุมชนวัดเฉลิมอาสน์

มหาวิทาลัยศึกษาศาสตร์ สงวนคณิศร์

5. **กลุ่มโรงเรียนบางแก้ว** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน

- |  |             |
|--|-------------|
| 5.1 โรงเรียนวัดช่องพราน                                      | ตำบลเตาปูน  |
| 5.2 โรงเรียนวัดโคกทอง (ปริณิถินทรประชาวิทยา)                 | ตำบลเตาปูน  |
| 5.3 โรงเรียนวัดเขาราบ (เจริญผลพิทยาคาร)                      | ตำบลเตาปูน  |
| 5.4 โรงเรียนวัดเขาพระ  | ตำบลเตาปูน  |
| 5.5 โรงเรียนวัดนางแก้ว                                       | ตำบลนางแก้ว |
| 5.6 โรงเรียนวัดเขาค่าง                                       | ตำบลนางแก้ว |
| 5.7 โรงเรียนบ้านเนินม่วง (ประชาบำรุง)                        | ตำบลธรรมเสน |
| 5.8 โรงเรียนบ้านหนองตาพูด (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 220) | ตำบลธรรมเสน |
| 5.9 โรงเรียนวัดแก้วฟ้า                                       | ตำบลธรรมเสน |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดนางแก้ว

6. **กลุ่มโรงเรียนเขาชะงุ้ม** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน

6.1 โรงเรียนบ้านหนองกวาง (กรป. กลางอุปถัมภ์)	ตำบลหนองกวาง
6.2 โรงเรียนบ้านหนองไยบัว	ตำบลหนองกวาง
6.3 โรงเรียนบ้านหนองครีมี	ตำบลหนองกวาง
6.4 โรงเรียนบ้านพุดัง (กรป. กลางอุปถัมภ์)	ตำบลเขาชะงุ้ม
6.5 โรงเรียนวัดระฆังทอง	ตำบลเขาชะงุ้ม
6.6 โรงเรียนบ้านเขาแหลม	ตำบลเขาชะงุ้ม
6.7 โรงเรียนวัดเขาชะงุ้ม	ตำบลเขาชะงุ้ม
6.8 โรงเรียนวัดเขาส้ม	ตำบลเขาชะงุ้ม
6.9 โรงเรียนวัดหนองมะค่า	ตำบลเขาชะงุ้ม

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดเขาส้ม

**สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดำเนินสะดวก** แบ่งเป็น 4 กลุ่มโรงเรียน

1. **กลุ่มโรงเรียนครุวิทยา** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน

1.1 โรงเรียนวัดอุบลวรรณานา (นิมพิณมุขประชานุกูล)	ตำบลศรีสุราษฎร์
1.2 โรงเรียนวัดหลักทนต์นาราม	ตำบลศรีสุราษฎร์
1.3 โรงเรียนชุมชนวัดประสาธสิทธิ์ (ศรีพรหมินทร์)	ตำบลประสาธสิทธิ์
1.4 โรงเรียนบ้านดอนไผ่ (ราษฎร์รังสรรค์)	ตำบลดอนไผ่
1.5 โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (เลี่ยมชนะปรีชาประชาสรรค์)	ตำบลดอนไผ่
1.6 โรงเรียนบ้านดอนพิทักษ์ทอง (พิณจันทนวงศ์ประชาสรรค์)	ตำบลขุนพิทักษ์
1.7 โรงเรียนวัดสอนประดิษฐ์วาราม (สระน้อยประชานำรุง)	ตำบลขุนพิทักษ์
1.8 โรงเรียนวัดพิทักษ์เทพवास (พิทักษ์รัฐประชาสรรค์)	ตำบลขุนพิทักษ์

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดอุบลวรรณานา (นิมพิณมุขประชานุกูล)

2. **กลุ่มโรงเรียนครุสัมพันธ์** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน

2.1 โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์เจริญธรรม	ตำบลดำเนินสะดวก
2.2 โรงเรียนวัดโชติทายการาม (ธรรมวิวัฒราษฎร์บำรุง)	ตำบลดำเนินสะดวก
2.3 โรงเรียนวัดปรกเจริญ	ตำบลตาหลวง
2.4 โรงเรียนบ้านรางสีหมอก (โพธิ์รัฐประชาสรรค์)	ตำบลท่าหนด



2.5 โรงเรียนวัดอมรญาติสมาคม (อมรวิทยาคาร) ตำบลท่านัด

2.6 โรงเรียนวัดคูหาสวรรค์ ตำบลสี่หมื่น

2.7 โรงเรียนวัดใหม่สี่หมื่น ตำบลสี่หมื่น

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนชุมชนวัดราชฎีเจริญธรรม

3. กลุ่มโรงเรียนสหศรัทธา ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน

3.1 โรงเรียนอนุบาลดำเนินสะดวก (วัดโคกบ่ารุงราชฎีรัตนลาโภประชาสรรค์)

ตำบลดอนกรวย

3.2 โรงเรียนวัดสนามไชย (สนามไชยประชานุกูล) ตำบลดอนกรวย

3.3 โรงเรียนบ้านหนองสลิด (อดุลย์ทองแพประชาสรรค์) ตำบลดอนกรวย

3.4 โรงเรียนชุมชนวัดดอนคลังมิตรภาพที่ 178 ตำบลดอนคลัง

3.5 โรงเรียนวัดบัวงาม (โสภณปทุมรักษ์ประชาสรรค์) ตำบลบัวงาม

3.6 โรงเรียนวัดตาลเรียง (เชยประชานุกูล) ตำบลบัวงาม

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนอนุบาลดำเนินสะดวก (วัดโคกบ่ารุงราชฎีรัตนลาโภ  
ประชาสรรค์)

4. กลุ่มโรงเรียนบ้านไร่แพงพวย ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน

4.1 โรงเรียนวัดท่าเรือ ตำบลแพงพวย

4.2 โรงเรียนวัดเนกขัมมาราม (ถนนมราชฎีอุทิศ) ตำบลแพงพวย

4.3 โรงเรียนบ้านหนองไก่อแก้ว (เพิ่มเจริญประชานุกูล) ตำบลแพงพวย

4.4 โรงเรียนวัดสีดาราม (เทพเชยประชานุกูล) ตำบลแพงพวย

4.5 โรงเรียนวัดชาวเหนือ (เกยูรนิพนธ์สะอาดราชฎีรังสรรค์) ตำบลบ้านไร่

4.6 โรงเรียนวัดบ้านไร่ ตำบลบ้านไร่

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดท่าเรือ

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาอําเภอบางแพ แบ่งเป็น 3 กลุ่มโรงเรียน

1. กลุ่มโรงเรียนบางแพร่มเย็น ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน

1.1 โรงเรียนอนุบาลบางแพ (ชุมชนวัดบางแพใต้ วันชัยประชาสรรค์) ตำบลบางแพ

1.2 โรงเรียนวัดท่าราบ (วันชัยประชานุกูล) ตำบลบางแพ

- |  |             |
|--|-------------|
| 1.3 โรงเรียนวันดอนเซ่ง (แจ่มสุตอุดมศิริราษฎร์)                   | ตำบลบางแพ   |
| 1.4 โรงเรียนวัดเหนือ   | ตำบลบางแพ   |
| 1.5 โรงเรียนบ้านกุ่ม   | ตำบลบางแพ   |
| 1.6 โรงเรียนชุมชนวัดกลางวังเย็น (เริ่มประชานุกูล)                | ตำบลวังเย็น |
| 1.7 โรงเรียนวัดหลวง (คลังวิทยาคม)                                | ตำบลวังเย็น |
| 1.8 โรงเรียนวัดหนองม่วง (หงษ์วิทยาคาร)                           | ตำบลวังเย็น |
| <b>ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม</b> โรงเรียนวัดท่าราบ (วันชัยประชานุกูล) |             |

**2. กลุ่มโรงเรียนโพธิ์แก้ว** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน

- |  |             |
|--|-------------|
| 2.1 โรงเรียนวัดหัวโพ (หัวโพประชาสุนิทยา)         | ตำบลหัวโพ   |
| 2.2 โรงเรียนวัดแหลมทอง                           | ตำบลหัวโพ   |
| 2.3 โรงเรียนวัดดอนมะขามเทศ (กิตติยานุกูล)        | ตำบลหัวโพ   |
| 2.4 โรงเรียนวัดแก้ว (รัตนบิณฑิตาคาร)             | ตำบลวัดแก้ว |
| 2.5 โรงเรียนวัดบ้านใหม่                          | ตำบลวัดแก้ว |
| 2.6 โรงเรียนวัดท่าบ (ปัญญาพลพัฒน์ประชานุกูล)     | ตำบลวัดแก้ว |
| 2.7 โรงเรียนวัดหนองเอี่ยน (หนองเอี่ยนประชาสรรค์) | ตำบลวัดแก้ว |

**ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนวัดบ้านใหม่

**3. กลุ่มโรงเรียนไตรมิตรสัมพันธ์** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน

- |   |             |
|---|-------------|
| 3.1 โรงเรียนวัดลำน้ำ (กัลยาณราษฎร์บำรุง)  | ตำบลดอนใหญ่ |
| 3.2 โรงเรียนวัดตาลเตี้ย                   | ตำบลดอนใหญ่ |
| 3.3 โรงเรียนวัดดอนใหญ่ (ทรัพย์ประชาสรรค์) | ตำบลดอนใหญ่ |
| 3.4 โรงเรียนวันดอนสาลี                    | ตำบลดอนใหญ่ |
| 3.5 โรงเรียนวัดดอนคา (ชอภธรรมประชานุกูล)  | ตำบลดอนคา   |
| 3.6 โรงเรียนวัดดอนพรม                     | ตำบลดอนคา   |
| 3.7 โรงเรียนวัดตากแดด (รอดประชานุกูล)     | ตำบลดอนคา   |
| 3.8 โรงเรียนชุมชนวัดใหญ่โพหัก             | ตำบลโพหัก   |
| 3.9 โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม                | ตำบลโพหัก   |

**ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนชุมชนวัดใหญ่โพหัก

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากท่อ แบ่งเป็น 8 กลุ่มโรงเรียน

1. กลุ่มโรงเรียนปากท่อ ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน

- |  |               |
|--|---------------|
| 1.1 โรงเรียนอนุบาลปากท่อ                                 | ตำบลปากท่อ    |
| 1.2 โรงเรียนวัดปากท่อ (ปากท่อวิทยาคาร)                   | ตำบลปากท่อ    |
| 1.3 โรงเรียนวัดโคกพระเจริญ (แถวธรรมรังษีเกษมราษฎร์บำรุง) | ตำบลปากท่อ    |
| 1.4 โรงเรียนวัดยางงาม (พิบูลสุนทรราษฎร์รังษฤษฏี)         | ตำบลวัดยางงาม |
| 1.5 โรงเรียนวัดหัวป่า (ศุภรศรประชาสรรค์)                 | ตำบลวัดยางงาม |
| 1.6 โรงเรียนวัดวันดาว (สุขยมสอาดราษฎร์รังสรรค์)          | ตำบลวัดวันดาว |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนอนุบาลปากท่อ

2. กลุ่มโรงเรียนดอนทราย ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน

- |  |             |
|--|-------------|
| 2.1 โรงเรียนวัดดอนทราย (ไชยประชาสรรค์)         | ตำบลดอนทราย |
| 2.2 โรงเรียนบ้านเขาถ้ำ                         | ตำบลดอนทราย |
| 2.3 โรงเรียนบ้านหนองบัวหึ่ง (สุนทรราษฎร์บำรุง) | ตำบลดอนทราย |
| 2.4 โรงเรียนบ้านไพรสะอาด                       | ตำบลดอนทราย |
| 2.5 โรงเรียนบ้านเขาถ่าน                        | ตำบลดอนทราย |
| 2.6 โรงเรียนบ้านเขาอีसान                       | ตำบลดอนทราย |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดดอนทราย (ไชยประชาสรรค์)

3. กลุ่มโรงเรียนหนองกระทุ่ม ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 5 โรงเรียน

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 3.1 โรงเรียนวัดหนองกระทุ่ม                              | ตำบลหนองกระทุ่ม |
| 3.2 โรงเรียนวัดราษฎร์สมานฉันท์                          | ตำบลหนองกระทุ่ม |
| 3.3 โรงเรียนบ้านเขาช้าง (คงชนสมมติประชานุสรณ์)          | ตำบลหนองกระทุ่ม |
| 3.4 โรงเรียนวัดโพธิ์ศรี                                 | ตำบลหนองกระทุ่ม |
| 3.5 โรงเรียนวัดพิบูลวนาราม (รัฐ - สว่างชัยนาวาอุปถัมภ์) | ตำบลหนองกระทุ่ม |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนบ้านเขาช้าง (คงชนสมมติประชานุสรณ์)

4. **กลุ่มโรงเรียนป่าไถ่** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 5 โรงเรียน
- |  |               |
|--|---------------|
| 4.1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 64 (บ้านหนองเกตู)                | ตำบลป่าไถ่    |
| 4.2 โรงเรียนวัดป่าไถ่ (สวนประชานุกูล)                    | ตำบลป่าไถ่    |
| 4.3 โรงเรียนวัดหนองบัว                                   | ตำบลป่อกระดาน |
| 4.4 โรงเรียนบ้านบ่อตะคร้อ                                | ตำบลป่อกระดาน |
| 4.5 โรงเรียนวัดวิมลมรรคาธรรม (รัตนาลังการ รัฐประชานุกูล) | ตำบลป่อกระดาน |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 64 (บ้านหนองเกตู)

5. **กลุ่มโรงเรียนวังยางโทน** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน
- |   |              |
|---|--------------|
| 5.1 โรงเรียนบ้านห้วยยางโทน                    | ตำบลยางโทน   |
| 5.2 โรงเรียนบ้านหนองดังกา                     | ตำบลยางโทน   |
| 5.3 โรงเรียนบ้านหัวเขาจีน                     | ตำบลยางโทน   |
| 5.4 โรงเรียนบ้านพุกฤต                         | ตำบลยางโทน   |
| 5.5 โรงเรียนบ้านมณีลอย                        | ตำบลวังมะนาว |
| 5.6 โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ (ค้ำอันประชานุกูล) | ตำบลวังมะนาว |
| 5.7 โรงเรียนวัดวังมะนาว (อิสสโรปถัมภ์)        | ตำบลวังมะนาว |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนบ้านมณีลอย

6. **กลุ่มโรงเรียนทุ่งหลวง** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน 1 สาขา
- |  |              |
|--|--------------|
| 6.1 โรงเรียนชุมชนวัดทุ่งหลวง                 | ตำบลทุ่งหลวง |
| 6.2 โรงเรียนบ้านพุกาย                        | ตำบลทุ่งหลวง |
| 6.3 โรงเรียนวัดสันติการาม                    | ตำบลทุ่งหลวง |
| 6.4 โรงเรียนบ้านหนองน้ำใส                    | ตำบลทุ่งหลวง |
| 6.5 โรงเรียนบ้านหนองไผ่                      | ตำบลทุ่งหลวง |
| 6.6 โรงเรียนบ้านเขาพระเอก                    | ตำบลทุ่งหลวง |
| 6.7 โรงเรียนวัดสนามสุทธาวาส (พรหมประชานุกูล) | ตำบลทุ่งหลวง |
| 6.8 โรงเรียนบ้านหนองวัวดำ                    | ตำบลทุ่งหลวง |
| โรงเรียนบ้านหนองวัวดำ (สาขาบ้านเนินทอง)      | ตำบลทุ่งหลวง |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม** โรงเรียนชุมชนวัดทุ่งหลวง

**7. กลุ่มโรงเรียนอ่างหิน** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 5 โรงเรียน 1 สาขา

- |   |             |
|---|-------------|
| 7.1 โรงเรียนบ้านโป่ง                      | ตำบลอ่างหิน |
| 7.2 โรงเรียนบ้านอ่างหิน                   | ตำบลอ่างหิน |
| โรงเรียนบ้านอ่างหิน (สาขาบ้านห้วยต้นห้าง) | ตำบลอ่างหิน |
| 7.3 โรงเรียนบ้านนาคอก มิตรภาพที่ 104      | ตำบลอ่างหิน |
| 7.4 โรงเรียนบ้านหนองโก                    | ตำบลอ่างหิน |
| 7.5 โรงเรียนวัดเขาภูอินทราราม             | ตำบลอ่างหิน |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนบ้านโป่ง

**8. กลุ่มโรงเรียนยางหัก** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน 1 สาขา

- |                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| 8.1 โรงเรียนบ้านท่ายาง            | ตำบลยางหัก |
| 8.2 โรงเรียนบ้านไทรงาม            | ตำบลยางหัก |
| 8.3 โรงเรียนบ้านห้วยศาลา          | ตำบลยางหัก |
| 8.4 โรงเรียนบ้านหินดี             | ตำบลยางหัก |
| โรงเรียนบ้านหินดี (สาขาบ้านลานคา) | ตำบลยางหัก |
| 8.5 โรงเรียนบ้านยางคู่            | ตำบลยางหัก |
| 8.6 โรงเรียนสี่วะรา               | ตำบลยางหัก |
| 8.7 โรงเรียนบ้านแม่ประจัน         | ตำบลยางหัก |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนบ้านท่ายาง

**สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจอมบึง** แบ่งเป็น 5 กลุ่มโรงเรียน

**1. กลุ่มโรงเรียนปากช่อง** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน

- |                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| 1.1 โรงเรียนวัดเขาปิ่นทอง         | ตำบลปากช่อง |
| 1.2 โรงเรียนวัดปากช่อง            | ตำบลปากช่อง |
| 1.3 โรงเรียนวัดนาสมอ              | ตำบลปากช่อง |
| 1.4 โรงเรียนบ้านห้วยยาง           | ตำบลปากช่อง |
| 1.5 โรงเรียนวัดสูงเนินราษฎร์บำรุง | ตำบลปากช่อง |
| 1.6 โรงเรียนบ้านหนองตาเน็ด        | ตำบลปากช่อง |
| 1.7 โรงเรียนบ้านหนองไผ่           | ตำบลปากช่อง |

1.8 โรงเรียนบ้านพุดแค ตำบลปากช่อง  
ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดเขาปิ่นทอง

2. กลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน

- |  |            |
|--|------------|
| 2.1 โรงเรียนอนุบาลจอมบึง                     | ตำบลจอมบึง |
| 2.2 โรงเรียนบ้านรางม่วง                      | ตำบลจอมบึง |
| 2.3 โรงเรียนบ้านตลาดควาย (ประชานุกูล)        | ตำบลจอมบึง |
| 2.4 โรงเรียนบ้านหนองขนาก                     | ตำบลจอมบึง |
| 2.5 โรงเรียนบ้านจอมบึง (วาปีพร้อมประชาศึกษา) | ตำบลจอมบึง |
| 2.6 โรงเรียนวันครู 2503 (บ้านหนองบัว)        | ตำบลจอมบึง |
| 2.7 โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม                  | ตำบลจอมบึง |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนอนุบาลจอมบึง

3. กลุ่มโรงเรียนสหพัฒนา ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน

- |   |             |
|---|-------------|
| 3.1 โรงเรียนบ้านหนองศาลเจ้า                   | ตำบลเบิกไพร |
| 3.2 โรงเรียนวัดป่าเขาส้มมะงา                  | ตำบลเบิกไพร |
| 3.3 โรงเรียนบ้านหนองปรือ                      | ตำบลเบิกไพร |
| 3.4 โรงเรียนบ้านเบิกไพร                       | ตำบลเบิกไพร |
| 3.5 โรงเรียนวัดชัยใหญ่                        | ตำบลรางบัว  |
| 3.6 โรงเรียนชุมชนวัดรางบัว (แหลมราชบุรีบำรุง) | ตำบลรางบัว  |
| 3.7 โรงเรียนวัดหนองบัวค่าย                    | ตำบลรางบัว  |
| 3.8 โรงเรียนบ้านหนองนกกระเรียน                | ตำบลรางบัว  |
| 3.9 โรงเรียนบ้านหนองแร้ง (แหลมสุขประชานุกูล)  | ตำบลรางบัว  |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนบ้านเบิกไพร

4. กลุ่มโรงเรียนด่านทับตะโก ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน

- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| 4.1 โรงเรียนวัดด่านทับตะโก  | ตำบลด่านทับตะโก |
| 4.2 โรงเรียนบ้านห้วยท่าช้าง | ตำบลด่านทับตะโก |
| 4.3 โรงเรียนบ้านทุ่งกระถิน  | ตำบลด่านทับตะโก |

- |     |                         |                 |
|-----|-------------------------|-----------------|
| 4.4 | โรงเรียนบ้านหนองสีนวล   | ตำบลด่านทับตะโก |
| 4.5 | โรงเรียนบ้านไกรกสิงขร   | ตำบลด่านทับตะโก |
| 4.6 | โรงเรียนบ้านหนองไก่อ่อน | ตำบลด่านทับตะโก |
| 4.7 | โรงเรียนบ้านหุบพริก     | ตำบลด่านทับตะโก |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดด่านทับตะโก

5. กลุ่มโรงเรียนนมหาราช ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน

- |     |                               |             |
|-----|-------------------------------|-------------|
| 5.1 | โรงเรียนบ้านวังปลา            | ตำบลแก้มอัน |
| 5.2 | โรงเรียนนมหาราช 7             | ตำบลแก้มอัน |
| 5.3 | โรงเรียนบ้านพุ่มวงราษฎร์บำรุง | ตำบลแก้มอัน |
| 5.4 | โรงเรียนบ้านหนองปากซึก        | ตำบลแก้มอัน |
| 5.5 | โรงเรียนบ้านรางเฒ่า           | ตำบลแก้มอัน |
| 5.6 | โรงเรียนบ้านพุตะเคียน         | ตำบลแก้มอัน |
| 5.7 | โรงเรียนบ้านทุ่งแฝก           | ตำบลแก้มอัน |
| 5.8 | โรงเรียนบ้านสันดอน            | ตำบลแก้มอัน |
| 5.9 | โรงเรียนบ้านทุ่งแจง           | ตำบลแก้มอัน |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนบ้านทุ่งแจง

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวัดเพลง แบ่งเป็น 1 กลุ่มโรงเรียน

1. กลุ่มโรงเรียนวัดเพลงสัตตศึกษา ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 7 โรงเรียน

- |     |   |                |
|-----|---|----------------|
| 1.1 | โรงเรียนอนุบาลวัดเพลง (หริตศรัทธาประชานุกูล)  | ตำบลวัดเพลง    |
| 1.2 | โรงเรียนวัดศรัทธาราษฎร์                       | ตำบลวัดเพลง    |
| 1.3 | โรงเรียนจรรยาตรีวิทยาประชานุกูล               | ตำบลวัดเพลง    |
| 1.4 | โรงเรียนวัดเกาะศาลพระ                         | ตำบลเกาะศาลพระ |
| 1.5 | โรงเรียนวัดเวียงทูน (นิลศรีวิทยา)             | ตำบลเกาะศาลพระ |
| 1.6 | โรงเรียนวัดแจ้งเจริญ (บุญเหลือประชาสงเคราะห์) | ตำบลจอมประทัด  |
| 1.7 | โรงเรียนบ้านปากสระ (วงษ์ทวีทรัพย์ประชานุกูล)  | ตำบลจอมประทัด  |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดเกาะศาลพระ

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสวนผึ้ง แบ่งเป็น 4 กลุ่มโรงเรียน

1. กลุ่มโรงเรียนป่าหวาย ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน

- |     |  |             |
|-----|--|-------------|
| 1.1 | โรงเรียนธรรมศาสตร์ - จุฬา 2                | ตำบลป่าหวาย |
| 1.2 | โรงเรียนบ้านหนองหม้อข้าว (ศิริทวีอุปกัณฑ์) | ตำบลป่าหวาย |
| 1.3 | โรงเรียนบ้านกล้วย                          | ตำบลป่าหวาย |
| 1.4 | โรงเรียนบ้านทุ่งศาลา                       | ตำบลป่าหวาย |
| 1.5 | โรงเรียนอนุบาลสวนผึ้ง                      | ตำบลป่าหวาย |
| 1.6 | โรงเรียนบ้านหนองขาม                        | ตำบลป่าหวาย |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนอนุบาลสวนผึ้ง ตำบลป่าหวาย

2. กลุ่มโรงเรียนท่าเคย ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน

- |     |                                    |            |
|-----|------------------------------------|------------|
| 2.1 | โรงเรียนบ้านชัยหนองหมี่            | ตำบลท่าเคย |
| 2.2 | โรงเรียนบ้านมะขามเอน               | ตำบลท่าเคย |
| 2.3 | โรงเรียนวัดรางเสนห์นครจันทร์       | ตำบลท่าเคย |
| 2.4 | โรงเรียนวัดเขาไก่แจ้               | ตำบลท่าเคย |
| 2.5 | โรงเรียนสมনীกวีทิศวรการ            | ตำบลท่าเคย |
| 2.6 | โรงเรียนวัดเขากิ่ง (รุ่งเจริญธรรม) | ตำบลท่าเคย |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดเขาไก่แจ้

3. กลุ่มโรงเรียนสวนผึ้ง ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 5 โรงเรียน 1 สาขา

- |     |  |             |
|-----|--|-------------|
| 3.1 | โรงเรียนบ้านห้วยผาก                    | ตำบลสวนผึ้ง |
| 3.2 | โรงเรียนสินแร่สยาม                     | ตำบลสวนผึ้ง |
| 3.3 | โรงเรียนบ้านตะโกล่าง                   | ตำบลสวนผึ้ง |
| 3.4 | โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อ                   | ตำบลสวนผึ้ง |
|     | โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อ ( สาขาวังส้มป่อย) | ตำบลสวนผึ้ง |
| 3.5 | โรงเรียนบ้านนาขุนแสน (และประชานุกูล)   | ตำบลสวนผึ้ง |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อ



4. **กลุ่มโรงเรียนตะนาวศรี** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 4 โรงเรียน

- |  |              |
|--|--------------|
| 4.1 โรงเรียนรุจิรพัฒน์                       | ตำบลตะนาวศรี |
| 4.2 โรงเรียนบ้านท่ามะขาม                     | ตำบลตะนาวศรี |
| 4.3 โรงเรียนบ้านสวนผึ้ง                      | ตำบลตะนาวศรี |
| 4.4 โรงเรียนบ้านบ่อหวี (กลุ่มนักเรียนหญิง 2) | ตำบลตะนาวศรี |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนบ้านสวนผึ้ง

**สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านคา** แบ่งเป็น 3 กลุ่มโรงเรียน

1. **กลุ่มโรงเรียนบ้านคา** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน

- |  |            |
|--|------------|
| 1.1 โรงเรียนบ้านลำพะ                     | ตำบลบ้านคา |
| 1.2 โรงเรียนอนุบาลบ้านคา                 | ตำบลบ้านคา |
| 1.3 โรงเรียนบ้านบึง (สันติโมประชาธิปไตย) | ตำบลบ้านคา |
| 1.4 โรงเรียนบ้านโป่งเจ็ด                 | ตำบลบ้านคา |
| 1.5 โรงเรียนประชาพัฒนาวิทย์              | ตำบลบ้านคา |
| 1.6 โรงเรียนบ้านเกาตันมะคา               | ตำบลบ้านคา |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนอนุบาลบ้านคา

2. **กลุ่มโรงเรียนบ้านบึง** ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน 1 สาขา

- |  |             |
|--|-------------|
| 2.1 โรงเรียนบ้านโป่งกระทิงบน                       | ตำบลบ้านบึง |
| 2.2 โรงเรียนบ้านโป่งกระทิงล่าง                     | ตำบลบ้านบึง |
| 2.3 โรงเรียนบ้านพุดอนบน                            | ตำบลบ้านบึง |
| 2.4 โรงเรียนบ้านร่องเจริญ                          | ตำบลบ้านบึง |
| 2.5 โรงเรียนน้ำตกห้วยสวนพลู                        | ตำบลบ้านบึง |
| 2.6 โรงเรียนโรตารี 1 บ้านพุน้ำร้อน                 | ตำบลบ้านบึง |
| โรงเรียนโรตารี 1 บ้านพุน้ำร้อน (สาขาบ้านพุน้ำร้อน) | ตำบลบ้านบึง |

ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนบ้านโป่งกระทิงล่าง

3. กลุ่มโรงเรียนหนองพันจันทร์ ประกอบด้วยโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 5 โรงเรียน
- |   |                   |
|---|-------------------|
| 3.1 โรงเรียนวัดหนองพันจันทร์              | ตำบลหนองพันจันทร์ |
| 3.2 โรงเรียนวัดยอดสุวรรณคีรี              | ตำบลหนองพันจันทร์ |
| 3.3 โรงเรียนบ้านหนองจอก (จิตติ - บุญศรี)  | ตำบลหนองพันจันทร์ |
| 3.4 โรงเรียนวัดช่องลาภ (โชคลาภประชาพัฒนา) | ตำบลหนองพันจันทร์ |
| 3.5 โรงเรียนบ้านหนองโก                    | ตำบลหนองพันจันทร์ |
- ที่ตั้งสำนักงานกลุ่ม โรงเรียนวัดหนองพันจันทร์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 15 มกราคม 2544

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

พลวัต ชยานุวัตร

(นายพลวัต ชยานุวัตร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี

ประธานกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

