



องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษ
เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดย
นายสมรัฐ แก้วสังข์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษ
เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดย
นายสมรัฐ แก้วสังข์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**FACTORS AND INDICATORS OF BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATION IN
THE SOUTHERN BORDER PROVINCES SPECIFIC DEVELOPMENT AREA**

By

Mr. Somrat Kaewsang

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

Doctor of Philosophy Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2014

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้” เสนอโดย นาย สมรัฐ แก้วสังข์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ พ.ต.ดร.นพดล เจนอักษร)
...../...../.....

52252915 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา / เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมรรถนะ แก้วสังข์ : องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ. ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และ ผศ. ว่าที่ พ.ต. ดร.นพดล เจนอักษร. 222 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 291 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู รวมโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 1,164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) บริหารทรัพยากรบุคคล มี 12 ตัวบ่งชี้ 2) บริหารงานวิชาการ มี 9 ตัวบ่งชี้ 3) บริหารแบบมีอาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) บริหารควบคุมคุณภาพ มี 7 ตัวบ่งชี้ 5) การบริหารเทคโนโลยี และนวัตกรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ 6) การบริหารขวัญและกำลังใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ และ 7) การบริหารการสื่อสาร มี 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความถูกต้องครอบคลุม มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1.....2.....

52252915 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORD : SCHOOL ADMINISTRATION / THE SOUTHERN BORDER PROVINCES SPECIFIC
DEVELOPMENT AREA

SOMRAT KAEWSANG : FACTORS AND INDICATORS OF BASIC EDUCATION
SCHOOL ADMINISTRATION IN THE SOUTHERN BORDER PROVINCES SPECIFIC
DEVELOPMENT AREA. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. PRASERT INTARAK, Ed.D.,AND
ASST. PROF. MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR., Ph.D. 222 pp.

The purposes of this research were to identify: 1) the factors and indicators of basic education school administration in the southern border provinces specific development area and 2) the confirmation of factors and indicators of basic education school administration, in the southern border provinces specific development area. The sample for this study were schools in the southern border provinces specific development area, totally of 291 schools. The respondents were school director, assistant director, and teachers totally of 1,164 respondents. The instruments for collecting the data were structured and semi-structured interview and opinionnaire. The statistics used in this study were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The findings of this study were as follows.

1. The factors and indicators of basic education school administration in the southern border provinces specific development area composed of seven factors; 1) human resource management, composed of 12 indicators, 2) academic affairs administration, composed of 9 indicators, 3) professional administration, composed of 8 indicators, 4) quality control, composed of 7 indicators, 5) management of technology and innovation, composed of 5 indicators, 6) morale management, composed of 5 indicators, and 7) communication management, composed of 5 indicators.

2. The confirmation of the factors and indicators of basic education school administration in the southern border provinces specific development area were accurate, comprehensive appropriate, possibility and can be utilized.

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's Signature.....

Academic Year 2014

Thesis Advisors' Signature 1..... 2.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ เสมอมา

ขอขอบพระคุณ ดร.นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ ที่ได้คำแนะนำและช่วยเหลือ ตลอดจน พี่ เพื่อน น้อง นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่คอยเป็นกำลังใจ และครอบครัว ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณประโยชน์และคุณงามความดีอันเนื่องมาจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแต่บิดา มารดา และคุณครูอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
ข้อมูลและสภาพทั่วไปของเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	10
การบริหารสถานศึกษา.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	92
สรุป.....	96
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	97
ระเบียบวิธีวิจัย.....	98
แบบแผนการวิจัย.....	98
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
ตัวแปรที่ศึกษา.....	101
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	102

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
สรุป.....	104
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	106
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ.....	109
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	132
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	159
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	162
สรุปผลการวิจัย.....	162
การอภิปรายผล.....	163
ข้อเสนอแนะ.....	166
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	166
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	167
รายการอ้างอิง.....	168
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์การให้สัมภาษณ์.....	177
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์.....	180
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	182
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ.....	185
ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	188
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	194
ภาคผนวก ช แบบสอบถามการวิจัย.....	202
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ยืนยันผลการวิจัย.....	217
ประวัติผู้วิจัย.....	0

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงสถานภาพทั่วไปของตอบแบบสอบถาม..... 108
2	แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย 110
3	แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 126
4	แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแต่ละตัวแปรที่เป็น องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ..... 133
5	แสดงค่า KMO – Meyer – Olkin and Bartlett’s Test..... 144
6	แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเก็น ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวน สะสมขององค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ..... 145
7	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการ..... 146
8	แสดงองค์ประกอบที่ 1..... 152
9	แสดงองค์ประกอบที่ 2..... 153
10	แสดงองค์ประกอบที่ 3..... 154
11	แสดงองค์ประกอบที่ 4..... 155
12	แสดงองค์ประกอบที่ 5..... 156
13	แสดงองค์ประกอบที่ 6..... 157
14	แสดงองค์ประกอบที่ 7..... 158
15	แสดงค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบและ และตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้..... 160

บทที่ 1

บทนำ

จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษมากกว่าท้องถิ่นอื่นๆ ทั้งในแง่ของความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ ในฐานะที่เป็นรัฐอิสระรัฐหนึ่งในแหลมมลายูมาก่อนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งภายใต้การปกครองของอาณาจักรไทย เป็นดินแดนที่เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับอิสลามที่สำคัญซึ่งเป็นที่รู้จัก และเป็นพื้นที่ที่มีประชากรหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเชื้อสายชาวไทยมลายูที่นับถือศาสนาอิสลาม ด้วยลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากพื้นที่อื่นๆ รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและกำหนดให้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่พิเศษที่จะต้องดำเนินนโยบายในการพัฒนาและแก้ปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความเข้าใจกันระหว่างประชาชนกับข้าราชการ โดยคณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 เห็นชอบกำหนดให้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ นาทวี สะบ้าย้อย และเทพา

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน เข้าใจสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ และเป็นเครื่องมือที่จะหล่อหลอมจิตใจและความรู้สึกของคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน แม้แตกต่างกันทางด้านศาสนา ภาษา ประเพณีและวัฒนธรรม ให้มีความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อสร้างเอกภาพให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติโดยรวม โดยเฉพาะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นสังคมแบบมุสลิม มีวัฒนธรรมส่วนใหญ่เป็นแบบอิสลามและใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน

รัฐบาลเกือบทุกสมัยนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มาโดยตลอดและได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาหรือกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งได้พยายามปรับกลไก การบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุนประสานงานและพัฒนการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นการเฉพาะ เช่น ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปบ.จชต.) สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สพก.จชต.) และศูนย์ปฏิบัติการการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปก.จชต.)

สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความหลากหลาย มีการจัดการศึกษาหลายประเภท ทั้งโรงเรียนในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เช่น โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ 15 (1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ 15 (1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาประเภทสอนศาสนาอิสลามอย่างเดียว 15 (2) สถาบันศึกษาปอเนาะ ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นอกจากนี้ยังมีศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชน แต่เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ประชาชนจึงมีวิถีชีวิตที่เน้นการเรียนเรื่องศาสนามากกว่าการเรียนวิชาสามัญ แม้จะมีโรงเรียนของรัฐบาลในพื้นที่เป็นจำนวนมาก แต่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะหรือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากกว่า โดยโรงเรียนดังกล่าวจะสอนศาสนาควบคู่กับวิชาสามัญ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งสำนักผู้ตรวจราชการที่ 12 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการรายงานว่ามีจำนวนนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากกว่าโรงเรียนของรัฐในสัดส่วนประมาณ 70 : 30

ด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน นักเรียนขาดความสามารถในการสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อนักเรียนใช้เวลาจำนวนมาก เรียนเนื้อหาซ้ำซ้อนกันเนื่องจากการจัดการศึกษายังขาดความเชื่อมโยงกัน ประกอบกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีสภาพปัญหาที่ต่างจากพื้นที่อื่น อันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ปัญหาความยากจน ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ถึงแม้เอกสารที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่ารัฐได้ใช้ความพยายามในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่มาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในพื้นที่ยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าภาพรวมของประเทศ จำนวนโรงเรียนของภาครัฐที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเผา ยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนของภาครัฐมีสัดส่วนน้อยกว่าภาคเอกชนและมีจำนวนนักเรียนลดลงทุกปี ในขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในภาคเอกชนต่ำกว่านักเรียนที่อยู่ในภาครัฐและคะแนนเฉลี่ยระดับชาติมาก¹

¹เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2549), 28.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โรงเรียนจัดเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ด้านการให้บริการทางการศึกษาแห่งชาติแห่งสมาชิกสังคม ภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีคุณธรรมทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การที่โรงเรียนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจัดเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดที่จะทำให้ การบริหารงานวิชาการบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ที่จะบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนกระบวนการ เพราะผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ²

การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสภาพที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นและมีอัตลักษณ์ ทั้งด้านวิถีชีวิต ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย มีสถานศึกษาหลายประเภท หลายสังกัด การดำเนินงานไม่มีเอกภาพ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่านักเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบของสำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ต่ำกว่าร้อยละ 50 และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2551 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศทุกวิชา รวมทั้งผลการสำรวจนักเรียนในช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 3) ในปี 2550 พบว่าเด็กอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ถึงร้อยละ 30.82 นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กประมาณ 200 แห่งไม่ผ่านการรับรองและยังมีปัญหาการออกกลางคันสูง³

หลังจากที่กระทรวงศึกษาธิการเริ่มเปิดทางให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ในปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา ได้มีความพยายามพัฒนาจัดหลักสูตรใหม่ในโรงเรียนมัธยมสายสามัญของรัฐบาง

² ภัทธิดา พันธุมเสน. “ผู้บริหารยุคใหม่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา” มติชนรายวัน. 10: 2; มิถุนายน 2554, 10.

³ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ , สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ 2553 (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2553), 88.

แห่งในลักษณะที่ผสมผสานทั้งการสอนสายสามัญและการสอนศาสนาที่มีความสมดุลและพอเพียงกับความต้องการของชุมชนไทยมุสลิมมากขึ้น เด็กๆ ชาวไทยมุสลิมจะได้เรียนศาสนาถึงสัปดาห์ละ 10 – 14 คาบ โดยแต่ละโรงเรียนสามารถจัดเวลาหรือคาบการสอนได้อย่างได้มีความยืดหยุ่นหลากหลายตามสภาพโรงเรียน โดยมีการขยายคาบเวลาการสอนขั้นต่ำสัปดาห์ละ 35 คาบ ไปเป็น 40 – 45 คาบ เพื่อให้เพียงพอกับสาระการเรียนรู้ทางศาสนาโดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาเรียนในการเรียนปกติ⁴

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 โดยมีสาระสำคัญที่บัญญัติถึงการพัฒนาคูณภาพผู้เรียน หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ว่าด้วยในส่วนที่ 8 สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย⁵

การบริหารสถานศึกษาโดยทั่วไป ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ แต่เนื่องจากสถานศึกษาที่ตั้งในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ที่มีความแตกต่างกับพื้นที่อื่นๆ ดังนั้นในการศึกษาในครั้งนี้การบริหารสถานศึกษาจึงไม่ได้หมายถึงการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว แต่หมายถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันหรือสอดคล้องกันก็ได้

ปัญหาของการวิจัย

จากการที่มีกฎหมายปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ระบบการศึกษาของประเทศไทยจึงได้เริ่มพัฒนา แม้จะพบปัญหาในการดำเนินการซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจ และเป็นอุปสรรคในการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำรายงานการติดตามผลการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยพิจารณาความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคใน 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ด้าน

⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **การพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 9.

⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2553), 13.

คุณภาพทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา โดยมีผลออกมา ดังนี้⁶ คือ ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งพบว่าทั้งสองส่วนยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ โอกาสในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น แต่อัตราการออกกลางคันก็ยังอยู่ในอัตราสูง เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการดูแลและให้ความสำคัญมากขึ้น แต่ต้องมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนมาก อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ต้องมีการวางแผนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการพัฒนาประเทศ

1. ด้านการขาดแคลนอุปกรณ์วัสดุ ทางการศึกษาและอาคารสถานที่ที่เป็นเหตุให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร เพราะได้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาพื้นฐาน ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ พบว่า คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ รวมไปถึงความสามารถทางด้านทักษะ ด้านภาษา การคิดคำนวณ ความสามารถเชิงวิเคราะห์ ครูผู้สอนยังขาดความมั่นใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา พบว่า การจัดโครงสร้างและระบบบริหารส่วนกลาง มีความก้าวหน้าในระดับปานกลาง เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ส่วนการแบ่งโครงสร้างของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 175 เขตนั้น หากมองในเรื่องของกฎหมายพบว่า มีความก้าวหน้าในเรื่องของการกระจายอำนาจ โดยเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่วางไว้ แต่ในทางปฏิบัติแล้วพบปัญหาและอุปสรรคมาก โดยเฉพาะการจัดคนลงปฏิบัติงาน การเบิกจ่าย งบประมาณ ความพร้อมของอาคารสถานที่ ส่งผลให้เขตพื้นที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ระดับสถานศึกษาชั้นประถมศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลยังเป็นของใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเป็นนิติบุคคล สำหรับระดับอุดมศึกษาซึ่งมีความพยายามที่จะผลักดันให้เป็นสถาบันศึกษาในกำกับรัฐนั้น แต่เรื่องก็ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกถำรองคณะที่ 4 นอกจากนี้ ในส่วนของการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา ไปยังองค์กรส่วนท้องถิ่นก็ยังไม่แล้วเสร็จ การสนับสนุนภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งมาตรการส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชน ยังไม่ค่อยปรากฏเป็นรูปธรรม ด้านการระดม

⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงที่ 12 ยะลา. การศึกษารูปแบบ การจัดการเรียนรู้ระบบสองภาษา (ไทย – มลายู) (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2551), 12.

ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดเก็บภาษีเพื่อศึกษาก็ยังไม่ค่อยมีการดำเนินการใด ให้เห็นเป็นรูปร่างเช่นกัน

3. ปัญหาด้านประสิทธิภาพของการจัดการงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษา ในด้านการจัดสรรงบประมาณรายหัวต่อปีของนักเรียนชั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ก่อนประถมศึกษา 600 บาท ประถมศึกษา 1,100 บาท มัธยมศึกษาตอนต้น 1,800 บาท และมัธยมศึกษาตอนปลาย 2,700 บาท เงินอุดหนุนดังกล่าวนี้ เป็นจำนวนเงินที่น้อยและไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เพื่อการจัดการศึกษาและการดูแลนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา อีกทั้งโรงเรียนต้องมีภาระในการใช้จ่ายเงินค่าสาธารณูปโภคและค่าดำเนินการอื่นๆ ด้วยงบประมาณที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้โรงเรียนหลายแห่งมีหนี้ค้างชำระ จึงต้องขอบริจาคจากชุมชนในรูปแบบของการทอดผ้าป่า เพื่อให้ได้งบประมาณสนับสนุนในการบริหารจัดการโรงเรียน

การจัดสรรงบประมาณรายหัวนักเรียนตามจำนวนที่กล่าวไว้ข้างต้นยังสะท้อนให้เห็นว่าระบบการศึกษาของไทยไม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยไม่ได้กำหนดให้เป็นการศึกษาภาคบังคับ อย่างไรก็ตาม กระทรวงศึกษาธิการควรมีการผลักดันเพื่อจัดสรรงบประมาณรายหัวนักเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับเพิ่มเติม เพื่อเน้นคุณภาพนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นพื้นฐาน⁷

แต่ในขณะเดียวกันก็มีโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่ผ่านการประเมิน ซึ่งสามารถนำการบริหารงานวิชาการมาเป็นต้นแบบเพื่อใช้ในโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงสนใจที่จะศึกษา องค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาของการวิจัยให้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

⁷ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ รายงานผลการติดตาม ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ การปฏิรูปการศึกษา ตามมติคณะรัฐมนตรี (กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวานกราฟฟิค จำกัด, 2548), 21 – 23.

2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอย่างไร
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอย่างไร

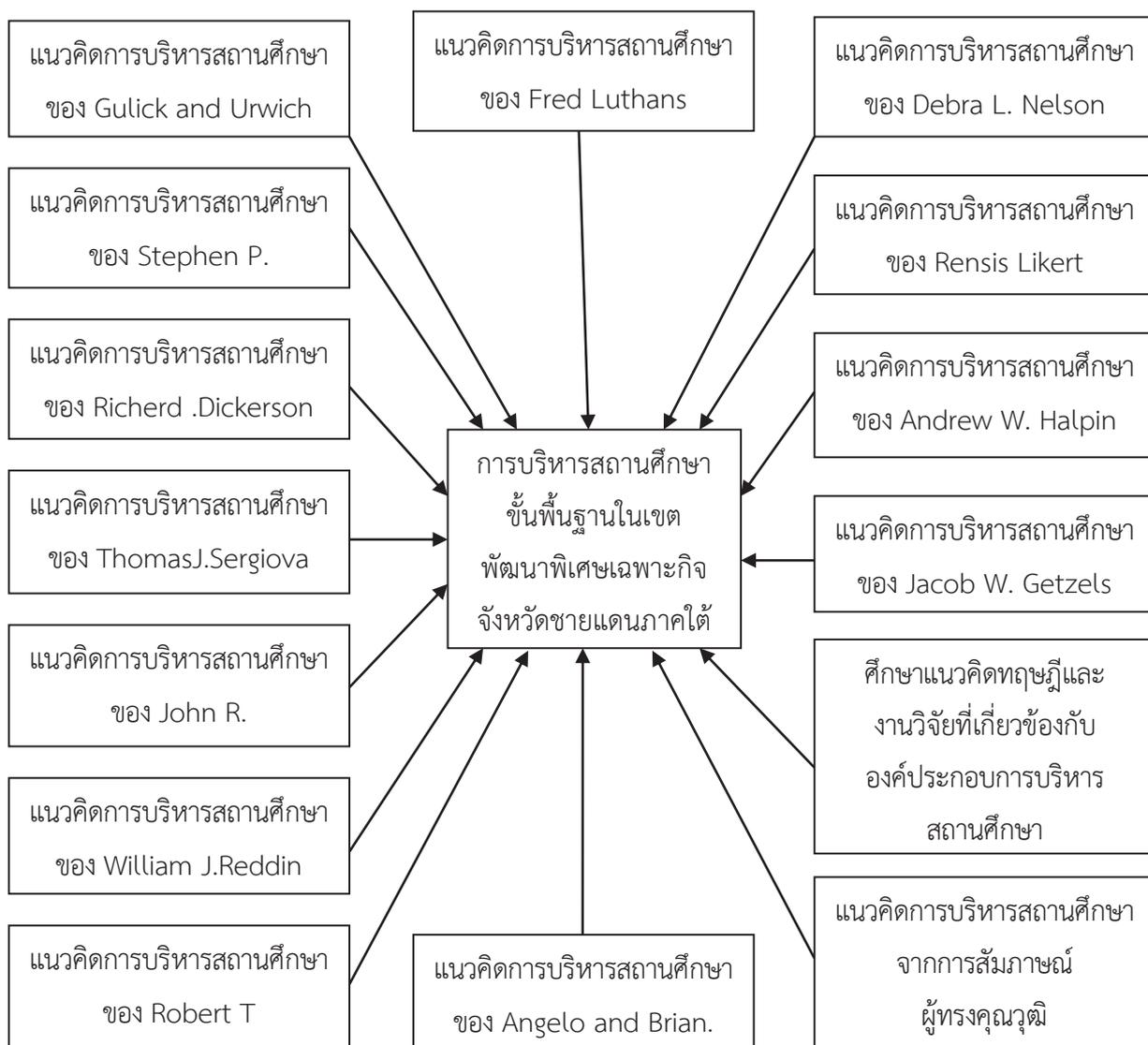
สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นองค์ประกอบแบบพหุคุณ
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสอดคล้อง เหมาะสม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : Virginia S. Thatcher and Alexander McQueen, (Editors), **Webster**

Encyclopedic Dictionary of The English Language (Chicago, Ill : Consolidated Book Publishers, 1980), 167.

: Gary Dessler, **Management** (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1998), 74.

: Gene Burton and Mavab Thakur, **Introduction to Management : A Career Perspective** (New York : John Wiley & Sons, 1984), 376.

นียมศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงได้นียมศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง พื้นที่ที่มีอัตลักษณ์ ด้านวิถีชีวิต ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีรูปแบบเฉพาะ ซึ่งได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส รวมถึงเฉพาะจังหวัดสงขลา ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมเนื้อหาในประเด็น ดังนี้

1. ข้อมูลและสภาพทั่วไปของเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. การบริหารสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลและสภาพทั่วไปของเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลานราธิวาส และสงขลา 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอจะนะ นาทวี สะบ้าย้อยและเทพา รวมจำนวน 40 อำเภอ ประชากรทั้งสิ้น 2,070,863 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.60 ของประชากรภาคใต้ทั้งหมด เนื้อที่ 13,930.63 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 29.40 ของพื้นที่ภาคใต้ หรือร้อยละ 4.10 ของพื้นที่ประเทศ ที่ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยประมาณ 1,000 กม.

ตารางที่ 1 แสดงเขตการปกครองพื้นที่และประชากร

จังหวัด	การปกครอง					ประชากร	พื้นที่ : ตร.กม.
	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.		
นราธิวาส	13	77	551	14	70	700,525	4,502.43
ปัตตานี	12	115	668	12	101	634,376	1,940.36
ยะลา	8	5	376	8	55	464,121	4,521.08
สงขลา 3	4	40	360	4	40	271,841	2,966.76
รวม	40	290	1955	38	266	2,070,863	13,930.63

หมายเหตุ : สพท.สงขลา เขต 3 จำนวน 4 อำเภอ (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย และเทพา)

ที่มา : กรมการปกครอง, เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย, 2556), 21.

เฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรร้อยละ 80 นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 19.90 นับถือศาสนาพุทธ ด้านการศึกษาประชากรในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เฉลี่ย 6.2 ปี ผู้ที่อ่านเขียนภาษาไทยไม่ได้ ร้อยละ 17.4 (ข้อมูลปี พ.ศ. 2548)

โครงสร้างเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

1. โครงสร้างการผลิต ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีฐานแคบพึ่งพาผลผลิตด้านการเกษตรไม่กี่ชนิด เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และการประมง โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ปี 2548 ประมาณ 257,534 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 3.6 ของประเทศและมีสัดส่วนการผลิตในภาคเกษตรสูงถึงร้อยละ 10 ส่วนที่เหลือร้อยละ 49 เป็นการผลิตในภาคบริการที่มีสัดส่วนรายได้จากการท่องเที่ยวและการค้าบริการ

2. ด้านการกระจายรายได้ ประชากรในพื้นที่ชายแดนภาคใต้มีรายได้เฉลี่ย 47,995 บาทต่อคนต่อปี ต่ำกว่ารายได้ต่อหัวเฉลี่ยทั้งประเทศ (74,675 บาท : คน : ปี) และรายได้ต่อหัวเฉลี่ยของภาคใต้ (51,284 บาท : คน : ปี) นอกจากนี้ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีปัญหาด้านการกระจายรายได้ โดยสงขลาซึ่งเป็นจังหวัดที่มีประชากรมากที่สุด มีรายได้เฉลี่ยสูงสุด 59,000 บาทต่อคนต่อปี ในขณะที่นราธิวาสมีรายได้เฉลี่ยต่ำสุดเพียง 29,000 บาทต่อคนต่อปี ใกล้เคียงกับรายได้เฉลี่ยของมุกดาหารในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพชรบูรณ์ น่านและพะเยาในภาคเหนือ

3. จำนวนคนจนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2547 ความยากจนที่วัดตามเกณฑ์เส้นความยากจน (Poverty Line) ซึ่งว่ามีจำนวนคนจนรวม 3.6 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 55 ของจำนวนคนจนทั้งภาคใต้ (6.6 แสนคน) หรือร้อยละ 11 ของจำนวนประชากรในพื้นที่ การจดทะเบียนคนจนในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีผู้มาจดทะเบียนทั้งสิ้น 454,388 ราย คิดเป็นร้อยละ 42 ของภาคใต้ เฉพาะ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 385,156 ราย คิดเป็นร้อยละ 35 ของภาคใต้

4. การขยายตัวของเศรษฐกิจ ปี 2545 – 2546 เศรษฐกิจของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอัตราการขยายตัวในระดับเฉลี่ย ร้อยละ 4.94 – 5.20 ต่อปี ใกล้เคียงกับระดับการเติบโตของภาคใต้และประเทศแต่ภายหลังเกิดเหตุการณ์อัตราการขยายตัวได้ชะลอลงเหลือเพียงร้อยละ 2.49 ในปี 2547 และร้อยละ 1.39 ในปี 2548

บทบาทของรัฐในการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เนื้อหาสาระในบทนี้ เป็นการนำเสนอบทบาทของรัฐ นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่แสดงให้เห็นว่ารัฐตระหนักถึงความสำคัญ และได้ใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนใต้มา

อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในด้านการศึกษา บทบาทและความพยายามของรัฐดังกล่าวปรากฏทั้งในรูปแบบของนโยบาย ระเบียบ ประกาศ แผนพัฒนาหรือกรอบยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทบาทของรัฐในอดีต

การจัดการศึกษาในมณฑลปัตตานีก่อนสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เยาวชนในมณฑลปัตตานีจะได้รับการศึกษาในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งรูปแบบและเนื้อหาวิชา กล่าวคือ เยาวชนส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษาเล่าเรียนจากปอเนาะ มีโต๊ะครูเป็นผู้สอน และศึกษาตามสุเหร่าและมัสยิด หรือเรียนคัมภีร์อัล-กรุอ่าน กับบิดามารดา วิชาที่ได้เรียนจากบุคคลดังกล่าว จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบัญญัติในศาสนาอิสลาม การปฏิบัติศาสนกิจ และภาษามลายู เยาวชนในมณฑลปัตตานีจึงได้ศึกษาเรียนรู้ตามควรแก่อัตภาพ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงโปรดเกล้าฯ ให้มีการปฏิรูปทางการศึกษาและมีพระบรมราชโองบายเกี่ยวกับการขยายการจัดการศึกษาสู่หัวเมือง โดยมีพระบรมราชโองการประกาศการจัดการศึกษาในหัวเมือง เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน รศ. 117 (พ.ศ. 2441) ในการประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมืองครั้งนี้ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงวางจุดมุ่งหมายของการศึกษาไว้อย่างกว้างๆ 2 ประการ คือ เพื่อให้มีความประพฤติชอบ และเพื่อให้ประกอบอาชีพในทางที่ชอบ และช่วงเวลาดังกล่าวมีการจัดตั้งโรงเรียน เพื่อให้เยาวชนได้มีที่ศึกษาเล่าเรียน แต่ประชาชนในมณฑลปัตตานีไม่นิยมส่งบุตรหลานเข้าศึกษาเล่าเรียน

ต่อมาในรัชกาลที่ 6 (พ.ศ. 2453 – 2468) มีความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดประการหนึ่ง คือ แนวความคิดเกี่ยวกับชาติรัฐ (Nation – State) ที่เห็นว่าคนภายในชาติเดียวกันควรมีเอกลักษณ์ร่วมที่เหมือนกันอย่างน้อยๆ ก็ในด้านภาษา จึงมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถอ่าน เขียนและพูดภาษาไทยได้ ในทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว รัฐบาลพยายามจัดให้มีการสอนภาษาไทยในโรงเรียนมลายู ซึ่งมีการสอนตามสุเหร่าต่างๆ โดยการส่งครูไปสอนซึ่งเป็นคนที่นับถือศาสนาพุทธเพราะคนมุสลิมที่เรียนหนังสือแล้วสามารถเป็นครูได้นั้นยังไม่มี และรัฐพยายามสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนรัฐ แต่ความพยายามดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพราะประชาชนไม่ให้ความร่วมมือและไม่เห็นด้วย รูปแบบการศึกษาที่ประชาชนเห็นด้วยและสนับสนุนส่งเสริม คือ การศึกษาตามแบบอิสลาม ไม่ว่าจะศึกษาที่บ้าน ที่สุเหร่า และที่ปอเนาะ สมุหเทศาภิบาลมณฑลปัตตานีจึงได้พยายามเรียกร้องให้รัฐบาลออกพระราชบัญญัติบังคับให้เด็กเข้าศึกษาภาษาไทยในโรงเรียนที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น

ความพยายามยืนยันแนวคิด ต่อการจัดการศึกษาในมณฑลปัตตานีของสมุหเทศาภิบาลมณฑลปัตตานี หลายครั้งเป็นการก่อตัวของการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของชาติครั้งสำคัญ คือ การประกาศใช้พระราชบัญญัติ พ.ศ. 2464 ซึ่งมีผลบังคับให้เด็กที่มีอายุ 7 ปี จนถึง 14 ปี ต้องเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมณฑลปัตตานีเป็นมณฑลหนึ่งที่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ในทุก

ตำบลตั้งแต่ปีแรก จุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวก็เพื่อให้เด็กได้ศึกษาเล่าเรียนจนสามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ตามสมควร ได้รู้ขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยและสามารถพูดภาษาไทยได้ อย่างไรก็ตาม ความพยายามดังกล่าวก็ไม่สามารถพัฒนาการศึกษาของประชาชนในมณฑลปัตตานีให้ก้าวหน้าเท่าที่ควร เพราะเนื่องจากประชาชนจะไม่ให้ความร่วมมือแล้วยังเกิดความรู้สึกต่อต้านเพราะไม่พอใจกฎหมายดังกล่าวในหลายประเด็น เช่น การกำหนดให้ราษฎรช่วยจ่ายค่าบำรุงการศึกษาซึ่งเรียกว่าเงินศึกษาพลี คนละ 1 – 3 บาท การที่รัฐใช้เกณฑ์บังคับให้เด็กชายและเด็กหญิงเรียนร่วมกัน ซึ่งผู้ปกครองเด็กเห็นว่าขัดต่อศาสนบัญญัติของศาสนาอิสลาม ประกอบกับโรงเรียนส่วนมากตั้งอยู่ในวัด มีพระเป็นครูผู้สอน หลักสูตรมีแค่เรียนภาษาไทยอย่างเดียว ฯลฯ นอกจากนี้ในช่วงเวลาดังกล่าวยังได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อต้องการควบคุมโรงเรียนของชาวต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนคนไทยเชื้อสายจีนเป็นผู้จัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาแก่ลูกหลานจีนโพ้นทะเล เกี่ยวกับการเมือง ภาษา และวัฒนธรรมจีนที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากในขณะนั้น จนเป็นสาเหตุให้รัฐบาลไทยต้องออกกฎหมายควบคุมเพื่อความมั่นคงแห่งรัฐและสนองนโยบายสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทยแก่ลูกหลานจีนในไทย สำหรับโรงเรียนปอเนาะ โรงเรียนตามสุเหร่าหรือโรงเรียนตามบ้านที่ผิดพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ได้รับการยกเว้น เพื่อมิให้ประชาชนเดือดร้อนและเพื่อป้องกันมิให้เกิดความยุ่งยากทางการเมือง

ในช่วงสมัยรัชกาลที่ 7 (พ.ศ. 2468 – 2478) เป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยแนวนโยบายในการจัดการศึกษามุ่งเน้นที่คุณภาพ (Quality) ไม่เน้นเชิงปริมาณ (Quantity) การสอบไล่ไม่ถือเป็นสิ่งสำคัญ แต่เน้นการให้เด็กมีความรู้ติดตัวเป็นสำคัญ สำหรับในส่วนของมณฑลปัตตานีรัฐบาลมิได้เคร่งครัดในเรื่องการเกณฑ์ให้เด็กเข้าเรียนตามพระราชบัญญัติมากนัก โดยเฉพาะเด็กหญิงก็ยังไม่มีการเกณฑ์แต่อย่างใด แต่ได้มีการทดสอบเปิดโรงเรียนเฉพาะเด็กหญิงมุสลิมขึ้นในปี พ.ศ. 2472 โดยในระยะแรกสอนแต่ภาษามลายูเท่านั้น

บทบาทของรัฐในปัจจุบัน

รัฐบาลได้ใช้ความพยายามในการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มาเป็นระยะเวลายาวนาน ได้มีการกำหนดนโยบายเฉพาะสำหรับพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษกว่าท้องถิ่นอื่น ไม่ว่าจะเป็นนโยบายเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ นโยบายเกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งมีการทุ่มเม็ดเงินงบประมาณจำนวนมากในการจัดการศึกษาให้กับหน่วยงานที่จัดการศึกษาต่างๆ ทั้งนี้

เพื่อใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคง¹

นโยบายเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้

สาระส่วนนี้เป็นการนำเสนอแนวนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลำดับดังนี้

1. คำแถลงนโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลเกือบทุกสมัยได้ให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกำหนดเป็นนโยบายของคณะรัฐมนตรีในส่วนของนโยบายรักษาความมั่นคงของรัฐ หรือเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการในปีแรกที่รัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภา ซึ่งคำแถลงนโยบายของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ นับแต่สมัยพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี จนถึงรัฐบาลชุดปัจจุบัน มีดังนี้

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพุธ ที่ 23 มีนาคม 2548

นโยบายรักษาความมั่นคงของรัฐ

“รัฐบาลจะแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยระดมทรัพยากร และปรับปรุงการบริหารจัดการทั้งปวง ตามหลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขึ้นในพื้นที่โดยเร็วที่สุด รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างสมานฉันท์ทั้งในระดับชาติและในระดับพื้นที่ การอำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและความยุติธรรมการขจัดอิทธิพลอำนาจมืด การประพาดพิงทุจริต ผิดกฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างเฉียบขาด ควบคู่ไปกับการขจัดความยากจน การพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะในพื้นที่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของประชาชน ตลอดจนร่วมมือกับนานาชาติ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาป้องกันและแก้ไขอาชญากรรมข้ามชาติ และการก่อความไม่สงบบริเวณชายแดน”

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน 2549

¹ อิบราฮีม ณรงค์รักษาเขต, การศึกษาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วารสารอินโดจีนศึกษาลับบักฤตการณ์ไฟใต้. มกราคม 2549 – ธันวาคม 2549), ปีที่ 7 (1): 55 - 57.

นโยบายการรักษาความมั่นคงของรัฐ

“ส่งเสริมการฝึกกำลังระหว่างภาครัฐภาคเอกชน ภาคสังคม และภาควิชาการ เพื่อการป้องกันประเทศอย่างต่อเนื่อง ในยามปกติ และนำไปสู่การระดมสรรพกำลังเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพให้เพียงพอและทันเวลาในยามไม่ปกติ ทั้งนี้ในยามปกติรัฐบาลจะเสริมสร้างและใช้ศักยภาพของกองทัพสนับสนุนการพัฒนาพลังอำนาจของชาติทุกด้าน เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคงและมั่นคงภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสมานฉันท์ สามารถป้องกัน บรรเทา และแก้ปัญหาที่สำคัญของชาติ ได้แก่ ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายสมัคร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551

นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปีแรก

“แก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาดำเนินการกิจในด้านความมั่นคงและด้านการพัฒนา โดยให้มีความสอดคล้องกับลักษณะของพื้นที่ วิถีชีวิต วัฒนธรรมและความเชื่อของประชาชน ตลอดจนทั้งอำนวยความสะดวกและความยุติธรรมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความสมานฉันท์และสันติสุขในพื้นที่โดยเร็วที่สุด

2. นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2550 – 2551 ประกอบด้วยนโยบาย 6 ประการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ นโยบายประการที่ 6 ซึ่งมีสาระดังนี้

นโยบายประการที่ 6

“พัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนและประชาชนได้รับการศึกษาที่บูรณาการกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข”

3. นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน

สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กำหนดไว้ในเป้าประสงค์ประการที่ 4 คือ “ผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับ

การศึกษาที่มีคุณภาพ” โดยได้กำหนดกลยุทธ์ประการที่ 6 คือ “กลยุทธ์เร่งพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้”

สำหรับกลยุทธ์เร่งพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อให้ผู้เรียนและประชาชนได้รับการศึกษาที่บูรณาการกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยปี 2551 มีจุดเน้น ดังนี้

1. เด็กและเยาวชนทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับและมีโอกาสศึกษาต่อในช่วงชั้นที่ 4
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กิจกรรมสำคัญที่เป็นจุดเน้นกลยุทธ์เร่งพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย

1. วางมาตรการที่จะรักษาความปลอดภัยให้แก่ครู นักเรียนและสถานศึกษา
2. ประกันโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส
3. พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนบนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม
4. เร่งพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประจำจังหวัด ประจำอำเภอให้เข้าสู่มาตรฐานชาติ และ

จัดโครงการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนก่อนเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา

5. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการในพื้นที่
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสายสัมพันธ์แห่งความเป็นไทยข้ามเขตพื้นที่การศึกษา
7. ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

จากนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานในสังกัดได้นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้กำหนดให้กลยุทธ์ที่ 6 เร่งพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปีงบประมาณ 2551 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นจุดเน้นและภารกิจที่สำคัญในการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์ที่ 6 สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สพก.จชต.) ได้กำหนดจุดเน้นในการดำเนินงาน ดังนี้

1. เสริมสร้าง ความรัก สามัคคี ความใกล้ชิด ผูกพัน ระหว่างโรงเรียนและชุมชน
2. ส่งเสริมการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐตามอัตลักษณ์ของพื้นที่
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และให้

ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4. ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียน มีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายในการพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้จากนโยบายเฉพาะของรัฐ

5. เสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมบนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม

6. เร่งรัดให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในทุกกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

7. เปิดโอกาสให้ผู้นำทางศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่มีส่วนร่วมเสนอแนะการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนและสังคม การพัฒนาการศึกษาจึงต้องจัดให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี การพัฒนาการศึกษาที่ตอบสนองต่อความแตกต่างแต่ไม่สร้างความแตกแยกทางศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี สามารถอยู่ร่วมกันได้ อย่างสันติสุขภายใต้ความเป็นไทย การทุ่มเทในด้านต่างๆ เพื่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ดำเนินไปอย่างบรรลุเป้าหมายปลายทางที่หวังไว้

4. ระเบียบ คำสั่ง และประกาศที่เกี่ยวข้อง

สาระในส่วนนี้เป็นการนำเสนอมติคณะรัฐมนตรี ระเบียบ คำสั่ง และประกาศสำคัญ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลำดับ ดังนี้

4.1 การปรับอัตราจ้างครูรายเดือนเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้และการอนุมัติให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพนักงานราชการ

เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการสำหรับสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยะลา เขต 1, 2 นราธิวาสเขต 1, 2 ปัตตานีเขต 1, 2 และสงขลาเขต 3 จำนวน 1,639 อัตรา ปิงปประมาณ พ.ศ. 2550 – 2551 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายโดยไม่ให้นำการอนุมัติกรณีนี้ไปใช้อ้างอิงกรณีอื่น และในวันเดียวกันนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการสำหรับครูประจำศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน และศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 326 อัตรา ปิงปประมาณ 2550 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

4.2 การปรับสถานภาพวิทยากรสอนศาสนาอิสลามเป็นพนักงานราชการ และปรับสถานภาพลูกจ้างประจำตำแหน่งครูผู้สอนเป็นข้าราชการครู

เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2550 คณะรัฐมนตรีมีมติในหลักการการปรับสถานภาพวิทยากรสอนศาสนาอิสลามเป็นพนักงานราชการและปรับสถานภาพลูกจ้างประจำตำแหน่งครูผู้สอนเป็นข้าราชการครู ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ ดังนี้

(1) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ “ตำแหน่งครูผู้สอนศาสนาอิสลาม” ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ (นราธิวาสเขต 1, 2, 3 ปัตตานีเขต 1, 2, 3 ยะลาเขต 1, 2, 3 และสงขลาเขต 1, 2, 3) จำนวน 882 อัตรา ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 เป็นต้นไป โดยใช้งบประมาณต่อปี จำนวน 107,533,440 บาท

(2) หลักการให้ปรับสภาพลูกจ้างประจำ “ตำแหน่งครูสอนศาสนาอิสลาม” ที่มีอยู่ใน สพท. 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดเป็นข้าราชการครู “ตำแหน่งครูสอนศาสนาอิสลาม” รวม 97 ราย

4.3 กองทุนสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เพื่อให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้ประชาชนและทุกภาคส่วนสนับสนุนในการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการประกาศ “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550” เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2550 ซึ่งกองทุนตามระเบียบดังกล่าว ประกอบด้วยเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้มอบให้เพื่อใช้จ่ายในกิจการของกองทุน ซึ่งใช้จ่ายได้แต่เฉพาะการให้ความช่วยเหลือเยียวยา ผู้ได้รับผลกระทบเพื่อดำรงชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การศึกษาบุตร และการฟื้นฟูสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการดำเนินการอื่นใดในการจัดให้มีสาธารณประโยชน์ที่จำเป็น โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนสนับสนุนการให้การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรียมอบหมายเป็นประชาชน มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติการจ่ายเงินหรือทรัพย์สินของกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบ ควบคุมดูแลการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้ได้รับผลกระทบ การรับมอบเงินและทรัพย์สิน และการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ²

5. บำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติ จึงมีการประกาศ “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย

² อิบราเฮ็ม ณรงค์รักษาเขต, การศึกษาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วารสารอินโดจีนศึกษาฉบับวิกฤตการณ์ไฟใต้. มกราคม 2549 – ธันวาคม 2549), ปีที่ 7 (1): 83 - 86.

บำเหน็จความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550” เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2550 สาระโดยสรุปของสารระดังกล่าว มีดังนี้³

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระเบียบนี้หมายถึง ข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตร กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนและอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งได้รับคำสั่งจากทางราชการให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้

บำเหน็จความชอบ หมายถึง เงินค่าตอบแทนพิเศษ การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ การประกันชีวิต ทุนการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน เงินช่วยเหลือตามที่ ก.บ.จ.ต. พิจารณาเห็นสมควร การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน การยกย่องเชิดชูเกียรติยิ่ง การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การจัดสรรโควตาพิเศษสำหรับการคัดเลือกเข้าศึกษา หรือฝึกอบรมหลักสูตรที่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัดหรือร่วมจัดสิทธิลาพักผ่อน และการสงเคราะห์และการช่วยเหลือแก่ทายาท

ระเบียบฯ กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ชื่อย่อ คือ “ก.บ.จ.ต.” มีอำนาจหน้าที่ขอรับพิจารณาความชอบต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อขออนุมัติการให้บำเหน็จความชอบ พิจารณาอนุมัติการให้บำเหน็จความชอบ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอรับบำเหน็จความชอบเพื่อให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติ เป็นต้น

การดำเนินการให้บำเหน็จความชอบแบ่งเป็น 2 ประเภท มีดังนี้

1. บำเหน็จความชอบที่เป็นตัวเงิน

1.1 เงินค่าตอบแทนพิเศษ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

1.2 การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิในการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ

1.3 การประกันชีวิต ให้หน่วยงานของรัฐต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจัดให้มีการประกันชีวิตให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับค่าสินไหม ทดแทน กรณีเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

³ สำนักนโยบายด้านการศึกษามหาภาค, เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด, 2557), 2.

1.4 ทุนการศึกษา การฝึกอบรม หรือดูงาน ให้ ก.บ.จ.ต. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือโควต้าปกติ

1.5 เงินช่วยเหลือตามที่ ก.บ.จ.ต. เห็นสมควรให้ ก.บ.จ.ต. กำหนดเงินช่วยเหลือให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

2. บำเหน็จความชอบที่ไม่ใช่ตัวเงิน

2.1 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1) กรณีเจ้าหน้าที่ฯ เป็นผู้มึผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งทางช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยิ่งมงกุฎไทย ให้พิจารณาเสนอขอพระราชทานฯ เป็นกรณีพิเศษ โดยให้ลดระยะเวลาเสนอขอพระราชทานลงจากหลักเกณฑ์ปกติไม่เกิน 2 ปี

2) กรณีเจ้าหน้าที่ฯ ได้กระทำความดีความชอบที่มีได้เป็นผลงานปกติตามเจ้าหน้าที่ฯ หรือมิได้เป็นผู้มึผลงานตามคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ ในข้อ 1 ให้พิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์แก่เจ้าหน้าที่ฯ เป็นกรณีพิเศษ

3) กรณีเจ้าหน้าที่ฯ เสียชีวิตหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีได้เกิดจากสาเหตุส่วนตัวหรือความประมาทเลินเล่ออย่างรุนแรงให้พิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งทางช้างเผือก เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยิ่งมงกุฎไทย หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ แล้วแต่กรณีแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นสูงขึ้นเป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกิน 2 ชั้น

2.2 การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน : ให้เจ้าหน้าที่ฯ เป็นบุคคลผู้อยู่ในหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่กำหนด

2.3 การยกย่องเชิดชูเกียรติ : ให้มีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่เจ้าหน้าที่ฯ ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือทำคุณประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติเป็นอย่างยิ่งโดยการออกเกียรติบัตรให้มีเข็มหรือโล่ยกย่องเชิดชูเกียรติด้วยก็ได้ตามที่ ก.บ.จ.ต. กำหนด

2.4 การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้หน่วยงานของรัฐ นับระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่ประจำจังหวัดชายแดนใต้เป็นวีรคุณ สำหรับใช้ในการคำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่องค์การบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทกำหนดให้หน่วยงานของรัฐ สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อจูงใจมิให้ขอย้ายออกนอกพื้นที่

2.5 การจัดสรรโควตาพิเศษสำหรับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษานอกโรงเรียน หรือฝึกอบรม หลักสูตรที่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัดหรือร่วมจัด ให้หน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้จัดหรือร่วมจัดหลักสูตร การศึกษา ฝึกอบรมพิจารณาจัดสรรโควตาพิเศษให้แก่ ก.บ.จ.ต. เพื่อพิจารณาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการศึกษานอกโรงเรียน

2.6 สิทธิลาพักผ่อน ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้เพิ่มขึ้นอีกสิบ วันทำงาน ถ้าในปีใดเจ้าหน้าที่ฯ ผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปีหรือลาประจำปีไม่ครบ 20 วันทำการ ให้ สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนร่วมกับวันลาพักผ่อน ในปัจจุบันจะต้องไม่เกิน 40 วันทำการ

2.7 การสงเคราะห์และช่วยเหลือแก่ทายาท ให้หน่วยงานของรัฐต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ ให้การช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ทายาทของเจ้าหน้าที่ฯ ที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บทุพพลภาพ จน ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือออกจากงาน อันเนื่องมาจากการสู้รบ ต่อสู้ ปรามปราม หรือถูกประทุษร้ายจากสถานการณ์ความไม่สงบและมีได้เกิดจากสาเหตุส่วนตัว หรือความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยให้บรรจุกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในวัยทำงาน เข้า ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ครอบครัวละ 1 คน

ให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาจัดสรรโควตาพิเศษสำหรับทายาทของเจ้าหน้าที่ฯ ที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บทุพพลภาพเข้าศึกษาในสถาบันของรัฐทุกระดับจนถึงปริญญาตรีตามความ เหมาะสม

นโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

เพื่อให้การดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถระงับและคลี่คลายปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ เกิดความสมานฉันท์และไว้วางใจในระดับที่ เกื้อกูลต่อการพัฒนาทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ด้วยการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่รัฐอย่างบูรณาการ มีเอกภาพในการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพพร้อมกับการใช้พลัง สร้างสรรค์ที่ดำรงอยู่ในสังคมไทยจึงได้มีคำสั่ง “คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 206/2549” เรื่อง นโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้” สั่ง ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2549 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งองค์การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้เป็นการเฉพาะ และกำหนดให้ นโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ : เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยสงบสันติ ปราศจาก เงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรงและมีบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2. นโยบาย :

2.1 นำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” รวมทั้งยึดมั่นแนวสันติวิธีเป็นบรรทัดฐานในการจัดการกับความขัดแย้งและการสร้างความสมานฉันท์

2.2 ยึดถือความเป็นธรรมและกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการฟื้นฟูอำนาจของรัฐ

2.3 ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชน เพื่อเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.4 สร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เป็นจริงต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อสร้างความตระหนักของการอยู่ร่วมกันภายในชาติอย่างสันติสุขบนพื้นฐานของความหลากหลายในวิถีคิด วิถีชีวิต และวัฒนธรรม

แนวทางปฏิบัติ มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ 11 ข้อ ดังนี้

1. ดำเนินการทางการเมืองเชิงรุก สร้างความเป็นธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความร่วมมือ
3. จัดเงื่อนไขและสาเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดความแตกแยก ไม่เท่าเทียมกัน
4. สร้างความเข้าใจ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันเวลา
5. ส่งเสริมให้มีช่องทางสร้างความเข้าใจกับกลุ่มที่มีความเห็นแตกต่าง
6. พัฒนาคนและสังคมบนพื้นฐานความหลากหลายของวิถีชีวิตและวัฒนธรรม
7. เร่งรัดให้เกิดความขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของพื้นที่อย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ผู้นำศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่มีส่วนร่วมในการเสนอแนะการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนและสังคม
8. พัฒนาและเสริมสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างยั่งยืน
9. ใช้มวลชนสัมพันธ์ผ่านสื่อองค์กรต่างๆ ทำความเข้าใจสังคม
10. สร้างความเข้าใจอันดีและความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน
11. พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม

การปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม

เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 มีสาระสำคัญ คือ การปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดไว้เดิมและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติมในจังหวัดยะลา ปัตตานีและนราธิวาส จังหวัดละ 1 เขต ดังต่อไปนี้

- 1) เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วยอำเภอเมืองยะลา รามัน กรงปินัง ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่เมืองยะลา
- 2) เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอบันนังสตา ยะหา กาบัง ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่อำเภอบันนังสตา
- 3) เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 3 ประกอบด้วยอำเภอเบตงและธารโต ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่อำเภอเบตง
- 4) เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ประกอบด้วยอำเภอเมืองปัตตานี ยะหริ่ง ปานาเระ หนองจิก ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองปัตตานี
- 5) เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอโคกโพธิ์ ยะรัง มายอ แม่ลาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่อำเภอโคกโพธิ์
- 6) เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ประกอบด้วยอำเภอสายบุรี กะพ้อ ไม้แก่น หุ่่งยางแดง ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่อำเภอสายบุรี
- 7) เขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วยอำเภอเมืองนราธิวาส บาเจาะ ยี่งอ รือเสาะ ศรีสาคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองนราธิวาส
- 8) เขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอสุไหงโก-ลก สุคีริน แวงตากใบ สุไหงปาตี ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่อำเภอสุไหงโก-ลก
- 9) เขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ประกอบด้วยอำเภอระแงะ จะแนะ เจาะไอร้อง ให้สำนักงานเขตพื้นที่ตั้งอยู่ที่อำเภอระแงะ

การตั้งอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) วิสามัญเขต

พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้

ก.ค.ศ. มีมติตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีประกาศคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2550 มีสาระสำคัญคือการจัดตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย เลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอีก 10 คน โดยมีผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการบริหารบุคคลเป็นอนุกรรมการและเลขานุการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เลขาธิการ ก.ค.ศ. มอบหมาย 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาของรัฐ เสนอแนะแนวทางการปรับโครงสร้างระบบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นเอกภาพ

การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาให้แก่นักศึกษาชาวไทยมุสลิมในจังหวัด ชายแดนภาคใต้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาและศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนใต้ ดำเนินโครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในประเทศให้แก่เยาวชนที่มีภูมิลำเนาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือ ทุนอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยออกเป็นประกาศสำนักงานอุดมศึกษา เรื่อง ทุนอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้⁴

สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. รูปแบบการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษในจังหวัดชายแดนภาคใต้

การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความหลากหลายทั้งในมิติของรูปแบบและประเภทของการศึกษา ได้แก่

1.1 สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายสามัญและสายอาชีพ ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 สถานศึกษา โรงเรียนและสถาบันที่จัดการเรียนการสอนด้านศาสนา ได้แก่ ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ซึ่งมีทั้งสอนควบคู่สามัญ และสอนศาสนาอย่างเดียว) สถาบันศึกษาปอเนาะ (ปอเนาะที่จัดทะเบียน)

1.3 การศึกษานอกระบบ ซึ่งจัดโดยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาด้านอิสลามศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถาบันการศึกษาที่จัดอิสลามศึกษามีอิทธิพลสำคัญตลอดช่วงชีวิตวัยเรียนของนักเรียนไทยมุสลิมทุกระดับการศึกษาและทุกพื้นที่ในประเทศไทย กล่าวคือในระดับประถมศึกษา นักเรียนไทยมุสลิมส่วนใหญ่ยังเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล แต่ด้วยหน้าที่ของผู้ปกครองที่ต้องส่งเสียให้ลูกได้เรียนวิชาทางศาสนา ผู้ปกครองจึงมักส่งบุตรหลานไปเรียนศาสนาขั้นต้นหรือขั้นพื้นฐานเพิ่มเติมในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เมื่อถึงระดับมัธยมศึกษา นักเรียนเหล่านั้นจะย้ายไปเรียนต่อในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เนื่องจากมีการเรียนการสอนอิสลามศึกษาตอนกลางที่เข้มข้นกว่า และเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนไทยมุสลิมที่ต้องการศึกษาต่อสายอาชีพ ระดับ ปวส. ก็สามารถเข้าศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษา

⁴ สมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้** (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2556), 25.

ส่วนในระดับอุดมศึกษา ส่วนหนึ่งจะเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนอิสลามศึกษาในประเทศสองแห่ง คือ วิทยาลัยอิสลามศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และในปี 2548 ได้มีการตั้งมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถาบันอิสลามศึกษาและอาหรับศึกษาเป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอีก 1 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีวิทยาลัยชุมชนที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และหลักสูตรระยะสั้นด้วย ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตตามวิถีทางศาสนาได้อย่างเคร่งครัด ส่วนหนึ่งจะไปเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาอิสลามต่างประเทศและอีกส่วนหนึ่งจะไปเข้าเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะเพื่อศึกษาวิชาศาสนาขั้นสูงต่อไป

สภาพการจัดการศึกษาด้านอิสลามศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 5 แบบ แต่ละแบบมีลักษณะโดยสังเขปดังนี้

2.1 โรงเรียนของรัฐ โดยโรงเรียนของรัฐทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีนักเรียนมุสลิมจำนวนมากจะจัดให้มีการเรียนการสอนวิชาอิสลามศึกษา อย่างไรก็ตาม สัดส่วนเวลาที่เรียนค่อนข้างน้อย คือ 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น นักเรียนมุสลิมในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่จึงไปเรียนในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เพิ่มเติมด้วย

2.2 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแปรสภาพมาจากโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ซึ่งส่วนใหญ่เดิมเคยเป็นปอเนาะดั้งเดิมที่แปรสภาพตามนโยบายของรัฐ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ วิชาสามัญ และวิชาศาสนา ตามสภาพข้อเท็จจริงพบว่า ในระดับมัธยมศึกษาผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยามส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากกว่าโรงเรียนของรัฐ เนื่องจากมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความเชื่อและวิถีชีวิต โดยจัดวิชาด้านศาสนามากกว่าในโรงเรียนของรัฐ

2.3 ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เป็นสถานที่อบรมเด็กเล็กคู่กับมัสยิด มาจากภาษามลายูว่า “Taman Dldikkan KAnak Kanak – TADIKA” ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีตาดีกาที่จดทะเบียนแล้วจำนวน 1,937 แห่ง มีนักเรียน 202,832 คน และมีเงาะครู 8,658 คน เปิดสอนวันเสาร์ – อาทิตย์ หรือช่วงเย็นของวันธรรมดา (ยกเว้นวันศุกร์ซึ่งเป็นวันหยุดตามศาสนาอิสลาม) ภาษาที่ใช้คือ ภาษามลายูท้องถิ่นและภาษามลายูกกลาง⁵ ใช้หลักสูตรอิสลามฟัรฎูอินประจำมัสยิด พ.ศ. 2548 วิชาที่เรียนนอกจากภาษาอาหรับแล้ว ยังมีวิชาอิสลามศึกษาระดับพื้นฐาน

⁵ อิบราฮีม ฌรงค์รักษาเขต, การศึกษาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วารสารอินโดจีนศึกษาลับบิกฤตการณ์ไฟใต้. มกราคม 2549 – ธันวาคม 2549), ปีที่ 7 (1): 55 - 86.

เรียกว่า “อับตีดาอียะห์” ซึ่งจำแนกเป็น 6 ชั้นย่อย เพื่อให้สอดคล้องและควบคู่ไปกับการเรียนวิชาสามัญในระดับประถมศึกษา ผู้สนับสนุนหลักในการจัดตั้งและบำรุงตาดิคา คือ ชุมชน

สำหรับการช่วยเหลือจากภาครัฐหลังจากการจดทะเบียนแล้ว จะได้รับการอุดหนุนค่าตอบแทนผู้สอนและค่าบริหารมัสยิด (มัสยิดละ 1 ตาดิคาเท่านั้น) ตามขนาดของนักเรียน คือ ถ้ามีนักเรียนไม่เกิน 80 คน จะได้รับการอุดหนุนเดือนละ 5,000 บาท ศูนย์ที่มีนักเรียน 81 – 120 คน ได้รับการอุดหนุนเดือนละ 7,000 บาท และศูนย์ที่มีนักเรียนมากกว่า 120 คน ได้รับการอุดหนุนเดือนละ 9,000 บาท

2.4 สถาบันศึกษาปอเนาะ เป็นสถาบันสังคมของชุมชนอิสลามสำหรับเสริมสร้างการเรียนรู้ทางศาสนาอิสลามและวัฒนธรรมอิสลามให้สมาชิกในชุมชนมีความรู้และความประพฤติที่ดีงามในการดำรงชีพออย่างสันติสุขและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ ปัจจุบันมีสถานศึกษาปอเนาะที่จดทะเบียนแล้วทั้งสิ้น 373 แห่ง มีนักเรียนและผู้สอน จำนวน 24,579 และ 1,349 คน ตามลำดับ⁶

การเรียนการสอนในสถาบันศึกษาปอเนาะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่มีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษร เน้นการอ่าน – การอรรถาธิบายคัมภีร์อัลกุรอานและวิชาภาษาอาหรับ ไม่มีระบบชั้นเรียน ผู้เรียนจะเรียนเกือบตลอดวัน กล่าวคือ หลังจากการละหมาดตอนหัวรุ่ง (ตีห้า) จะเริ่มเรียนเป็นช่วงๆ ละประมาณ 2 ชั่วโมง ได้แก่ เวลา 6.00 – 8.00 น. 9.00 – 11.00 น. และ 13.00 – 16.00 น. 18.00 – 20.00 น. สำหรับช่วงพักจะเป็นเวลาพักผ่อน เล่นกีฬา และทำละหมาด เป็นต้น การเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนอาจเป็น 5 ปี 10 ปี ฯลฯ ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียน และการประเมินของโต๊ะครู เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้เรียนเป็นผู้เลือกผู้สอนด้วยตนเอง ด้วยการทดลองเข้าไปศึกษาก่อนว่า วิธีสอนของบาบอ (โต๊ะครู) ว่า “โดนใจ” หรือไม่ ซึ่งเป็นวิธีสร้างแรงจูงใจที่ดีทำให้นักเรียนมุ่งมั่น ตั้งใจเรียน

2.5 สถาบันอุดมศึกษาอิสลาม นอกเหนือจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีสถาบันการศึกษาพิเศษและหลักสูตรการศึกษาพิเศษที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลามในระดับอุดมศึกษา คือ มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา วิทยาลัยอิสลามศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

สำหรับมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2541 โดยได้รับเงินสนับสนุนด้านอาคารและสิ่งก่อสร้างจากธนาคารอิสลามเพื่อการพัฒนา (Islamic Development Bank)

⁶ คณะอนุกรรมการศึกษาวิถีทางพัฒนาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์. รายงานของคณะกรรมการศึกษาวิถีทางพัฒนาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์เสนอต่อคณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ (กรุงเทพ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2549), 21.

และได้รับเงินสนับสนุนด้านการบริหารงานจากองค์การสงเคราะห์มุสลิมนานาชาติ (International Islamic Relief Organization) และประเทศอื่นๆ รวมเป็นเงินจำนวนประมาณ 300 ล้านบาท หลักสูตรการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา ประกอบด้วยหลักสูตรระดับปริญญาตรี 6 สาขาวิชา ได้แก่ 1) สาขาวิชากฎหมายอิสลาม 2) สาขาวิชาหลักการศาสนาอิสลาม 3) สาขาวิชาภาษาอาหรับ 4) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ 5) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเงินอิสลาม และ 6) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา 2 หลักสูตร คือ ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต มี 1 สาขาวิชา คือ การสอนอิสลามศึกษา และระดับปริญญาโท มี 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาชะรีอะฮ์ และสาขาวิชาประวัติศาสตร์และอารยธรรมอิสลาม นักศึกษาของมหาวิทยาลัยมาจากแถบภาคใต้ ภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย และจากต่างประเทศ เช่น จีน กัมพูชา เวียดนาม เป็นต้น

ส่วนวิทยาลัยอิสลามศึกษา ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีจัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2523 ในรูปของหลักสูตรอิสลามศึกษาภายใต้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ต่อมาปี 2532 ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัยให้เป็นวิทยาลัยอิสลามศึกษา มีฐานะเป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย สำหรับการจัดการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต และปริญญาโท โดยแบ่งออกเป็นแผนก ดังนี้ 1) แผนกวิชาอิสลามศึกษา 2) แผนกวิชากฎหมายอิสลาม 3) แผนกวิชาเศรษฐศาสตร์และการจัดการในอิสลาม 4) แผนกวิชาครุศาสตร์อิสลาม 5) แผนกวิชาตะวันออกกลางศึกษา 6) แผนกวิชาบัณฑิตวิทยาลัย ที่เปิดสอนสาขาวิชาคล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

อย่างไรก็ตาม ในสภาพจริงพบว่า ผู้เรียนจากสถาบันศึกษาปอเนาะยังไม่สามารถเทียบโอนความรู้เพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาภายในประเทศได้ ดังนั้น ผู้เรียนที่ต้องการศึกษาต่อส่วนหนึ่งจึงต้องไปศึกษาต่ออย่างต่างประเทศ

แผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิสัยทัศน์

มุ่งจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและพัฒนาพื้นที่ โดยยึดแนวทางพระราชทานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ตลอดจนหลักคุณธรรมนำความรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรศาสนา เพื่อสร้างสันติสุขและเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับวิถีชีวิตและเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก ภายในปี 2555

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ทั่วถึงและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

2. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เสริมสร้างสังคมสันติสุข และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

3. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน

4. จัดกลไกการบริหารจัดการด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

5. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างอาชีพและการมีงานทำ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานด้วยรูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความต้องการ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมที่หลากหลาย

3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา สถาบันการศึกษา แหล่งการเรียนรู้กับองค์กรชุมชนและองค์กรศาสนา นำไปสู่สังคมสันติสุขและประเทศชาติมั่นคง

4. เพื่อให้การประสานนโยบายการจัดการศึกษาลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

5. เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงส่งเสริมความเป็นไทยและความเป็นชนชาติเดียวกัน

เป้าหมาย

1. ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้น

2. ประชากรวัยแรงงานได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพเพิ่มขึ้น

3. ประชากรใช้ภาษาไทยที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการสื่อสารในชีวิตประจำวันควบคู่กับภาษาท้องถิ่นมากขึ้น

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลัก ระดับช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สูงขึ้น

5. ผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีงานทำเพิ่มขึ้น

6. ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจ มีความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

7. สังคมมีความสมานฉันท์ เกิดความสันติสุข และภาคภูมิใจในความเป็นไทยและความเป็นชนชาติเดียวกัน

ยุทธศาสตร์และมาตรการพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

ยุทธศาสตร์และมาตรการเร่งด่วน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาของรัฐ

1.1 เร่งยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยเร่งพัฒนาครูอัตราจ้าง ประจําการและครูที่สอนไม่ตรงวุฒิ เช่น ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาวะวิกฤติ เพื่อเร่งดำเนินการยกระดับคุณภาพการศึกษา และจัดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนไม่ตรงตามวุฒิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

1.2 ส่งเสริมการศึกษานอกระบบทวิภาษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ภาษาไทย ทั้งฟัง พูด อ่านออกและเขียนได้ควบคู่กับภาษาท้องถิ่น เช่น สนับสนุนให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินโครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย โดยบูรณาการกับผลการวิจัยด้านการสอนระบบทวิภาษา เป็นต้น

1.3 ให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อความปลอดภัยในการเดินทางสำหรับผู้เรียน เช่น ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดให้มีรถรับส่งที่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เข้มแข็ง เพื่อให้ผู้ปกครองรู้สึกมั่นใจในการส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนของรัฐ

1.4 จัดการเรียนการสอนวิชาสามัญ เพื่อให้เด็กและเยาวชนทุกคนได้เรียนจบการศึกษา บัณฑิต และเร่งรัดแก้ปัญหาเด็กขาดโอกาสการศึกษาในระบบ เนื่องจากปัญหาครอบครัว การออกกลางคัน หรือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยการจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น ให้สำนักงานคณะกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยส่งครูเข้าไปสอนการศึกษาวิชาสามัญให้กับผู้เรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะที่ไม่จบการศึกษาภาคบังคับ เป็นต้น

2. สนับสนุนกิจกรรมอิสลามศึกษาทุกระดับอย่างจริงจัง

2.1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปิดสอนอิสลามศึกษาแบบเข้มข้นทำนองเดียวกับสถาบันศึกษาปอเนาะในสถานศึกษาของรัฐ เพื่อส่งเสริมอิสลามศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

2.2 จัดให้มีการกำหนดมาตรฐานและวัดผลสัมฤทธิ์ด้านอิสลามศึกษา และพัฒนาระบบการเทียบโอนและสอบเทียบความรู้อิสลามศึกษาให้นักเรียนที่จบการศึกษาอิสลามศึกษาตอนปลายให้สามารถศึกษาต่ออุดมศึกษา โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดมาตรฐานและพัฒนาระบบการเทียบโอนและสอบเทียบความรู้อิสลามศึกษา

3. สนับสนุนโรงเรียนเอกชนอย่างจริงจัง

ปรับระบบอุดหนุนการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สถาบันศึกษาปอเนาะ ศูนย์ศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ให้มีประสิทธิภาพและสะท้อนสภาพความเป็นจริง ควบคู่กับพัฒนาระบบการกำกับ ติดตามให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา

4. ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างอาชีพ

ส่งเสริมการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน เพื่อการเสริมสร้างอาชีพอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

5. ปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ให้มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างบูรณาการ เพื่อให้มีเอกภาพ ให้มีคณะกรรมการการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นประธานฯ มีอำนาจสั่งการ รับผิดชอบทั้งด้านบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารงานวิชาการ และบริหารทั่วไป เพื่อให้สามารถประสานการดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐและกระทรวง ตลอดจนกำกับ ติดตามการพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้บรรลุตามเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาของชาวไทยมุสลิมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชาชนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80 ของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นับถือศาสนาอิสลาม ที่มีวิถีการดำเนินชีวิตที่ต้องเป็นไปตามหลักศาสนาอิสลามในทุกเรื่องตลอดเวลา ศาสนาอิสลามให้ความสำคัญกับเรื่องการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ศาสนาอิสลามบังคับให้มุสลิมทุกคนต้องศึกษาหาความรู้ ดังบทบัญญัติจากคัมภีร์อัล - กรูอาน ที่อัลลอฮ (ซุบฮ) ประทานมายังท่านศาสดามุฮัมมัด (ศ็อลลา) ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งยืนยันว่า การอ่านและการเขียนบันทึกถือเป็นแนวทางการสะสมและเพิ่มพูนองค์ความรู้และปัญญาสู่การพัฒนาของมวลมนุษยชาติ โดยแท้จริง ความว่า

“จงอ่านด้วยพระนามของอัลลอฮ ผู้ทรงสร้างมนุษย์จากก้อนเลือด จงอ่านเถิด และอัลลอฮ นั้นทรงกรุณายิ่ง ทรงสอนการใช้ปากกาและทรงสอนมนุษย์ในสิ่งที่เขาไม่รู้” (ซูเราะฮอัล - อะลัก, 96/1-5) เช่นเดียวกับวจนะของท่านศาสดามุฮัมมัด (ศ็อลลา) ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษาเป็นสิ่งบังคับทั้งชายและหญิง” (รายงานโดย อะหมัดและอิบนุมญาอฮ) “จึงศึกษาหาความรู้ตั้งแตอยู่ในเปล จนถึงหลุมฝังศพ” (อัล-ฮาดีษ)

ศาสนาอิสลามเป็นศาสนาที่ต่อต้านความไม่รู้หรืออวิชา ไม่มีบทบัญญัติคำสอนและความเชื่อใดๆ ในอิสลามที่ปราศจากฐานแห่งความรู้ การศึกษาอิสลามจึงเป็นการศึกษาที่พยายามสร้างจิตสำนึกของความเป็นคนที่ยอมศิโรราบต่ออัลลอฮ โดยอาศัยสติปัญญาและสัญชาตญาณของมนุษย์เป็นเครื่องมือใน

การตัดสินใจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ปรัชญาการศึกษาในอิสลามเป็นกระบวนการ การเรียนรู้ที่สอนให้มนุษย์รู้จักตนเอง ก่อนที่จะทำความเข้าใจกับสิ่งรอบข้าง

ด้วยเหตุที่ประชาชนร้อยละ 70 ในพื้นที่นี้สื่อสารโดยใช้ภาษามลายูท้องถิ่นเป็นภาษาที่หนึ่ง และใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง และประชาชนบางส่วนสื่อสารโดยใช้ภาษามลายูท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ภาษามลายูท้องถิ่นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่นี้

การศึกษาของชาวไทยมุสลิมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงเป็นกลไกและเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการขัดเกลาทางสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการดำรงชีวิต ความเจริญก้าวหน้า และวัฒนธรรม รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาบุคคล ที่พึงปรารถนาของสังคม ทำให้สังคมเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความมั่นคงของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ

การพัฒนาคุณภาพการจัดการการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดโซ่คุณภาพของระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สำนักงานรับรองมาตรฐาน ประเมินคุณภาพการศึกษา (2547) ที่เชื่อว่าคุณภาพของการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียนที่มีผลลัพธ์ทางการเรียนสูง และมีคุณภาพดี คุณภาพของผู้เรียนดังกล่าวขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน ระบบการบริหารที่ได้มาตรฐาน และระบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ อีกทั้งเชื่อว่า การเอาใจใส่ของพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชนส่งผลโดยอ้อมต่อระบบการบริหารและระบบการเรียนการสอน แต่ส่งผลโดยตรงต่อการได้มา ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาที่เชี่ยวชาญและส่งผลโดยตรงต่อการมีผู้บริหารและครูมืออาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการบริหารและระบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณภาพดี เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพเกิดจากความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่ทุกคน มีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียน ดังที่สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน และคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Input) คุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน (Teaching Process) และคุณภาพของผลผลิต (Output) จะเห็นได้ว่า การพัฒนา

คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆ ของโรงเรียนทั้งในส่วนที่เป็นบริบท (Context) ปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งเป็นแนวคิดการใช้องค์ประกอบเชิงระบบ (System Approach)

พัฒนาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในช่วง พ.ศ.2543 – 2549

การศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะพิเศษ ประชาชนนิยมให้บุตรหลานของตนศึกษาทั้งวิชาการทางโลกและวิชาการศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาทางศาสนา เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมุสลิมทุกคน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดสถาบันการศึกษาศาสนาเป็นจำนวนมากในพื้นที่แห่งนี้ และสถาบันการศึกษาใดที่มีการจัดการเรียนการสอนทั้งวิชาการศาสนาและวิชาการสามัญจะได้รับความนิยมจากผู้คนในพื้นที่

การศึกษาของคนไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในช่วง พ.ศ.2543 – 2549 ได้พัฒนาไปตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การศึกษาของคนไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอยู่หลายรูปแบบ ได้แก่

1. การจัดการศึกษาที่บ้าน
2. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในมัสยิดหรือสถานศึกษาเราเถาะฮ์
3. โรงเรียนประถมอิสลามหรือ โรงเรียนสอนศาสนาของมัสยิดหรือตาดีกา
4. สถาบันปอเนาะ หรือสถาบันสอนศาสนา
5. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่ให้การศึกษาทางด้านศาสนาและ/หรือสายสามัญ
6. สถาบันอุดมศึกษา
7. โรงเรียนประถม หรือมัธยมของรัฐ

1. การจัดการศึกษาที่บ้าน

เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ในกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และเป็นหน้าที่ของครอบครัวเป็นหลักที่ศาสนาอิสลามกำหนด ให้การอบรมแก่บุตรหลานตามวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตตามหลักปฏิบัติของศาสนาอิสลาม เรียนรู้พื้นฐานการอ่านคัมภีร์อัล – กรูอ่าน พื้นฐานการอ่านและการเขียนภาษามลายู การจัดการศึกษาที่บ้านมีการจัดอย่างกว้างขวางในชุมชนชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวางรากฐานการศึกษาและสืบทอดมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

2. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในมัสยิดหรือสถานศึกษาเราเถาะฮ์

เป็นสถานเลี้ยงดูและให้พื้นฐานการศึกษาแก่เด็กเล็ก อายุประมาณ 3 – 5 ปี เป็นสถานการศึกษาในชุมชนที่มาชดเชยการศึกษาที่บ้านในสังคมยุคใหม่ ที่ครอบครัวต้องใช้เวลากับการทำมาหาเลี้ยงชีพ ไม่ค่อยมีเวลาอบรมบุตรหลาน ดังเช่นแต่ก่อน การจัดการศึกษาลักษณะนี้ส่วนใหญ่จัดใน

มัสยิด สถานศึกษาเราเถาะฮหลายแห่งมีครูผู้สอนเป็นสตรี เรียกว่า อุซตะซะฮียะฮ์ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมัสยิด มีสมาชิกในชุมชนเป็นผู้อุปถัมภ์ปัจจัยต่างๆ

สถานศึกษาเราเถาะฮในมัสยิดได้ปรับเปลี่ยนเป็นศูนย์อบรมเลี้ยงดูเด็กเล็กในมัสยิด (ศตม.) หรือสถานอบรมจริยธรรมในมัสยิด เป็นต้น โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนดำเนินการจากภาครัฐในบางส่วน ผ่านทางองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

สถานศึกษาเราเถาะฮบางแห่งจัดโดยมูลนิธิฯ หรือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หรือโดยเอกชนทั่วไป มีการบริหารจัดการในมาตรฐานเดียวกันกับโรงเรียนอนุบาล ใช้หลักสูตรคล้ายกันกับหลักสูตรอนุบาลศึกษาทั่วไป แต่เน้นการใช้กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็กเพื่อปูทางความรู้และการปฏิบัติกิจวัตรตามหลักการอิสลามแก่เด็กเล็ก

ปัจจุบันสถานการณ์การศึกษานี้ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โรงเรียนดังกล่าวมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. โรงเรียนเอกชนสามัญ เป็นโรงเรียนที่จดทะเบียน โดยมีผู้รับใบอนุญาตเป็นมุสลิม
2. โรงเรียนที่สังกัดโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นสถาบันการศึกษาที่ขยายโอกาสทางการศึกษาลงถึงระดับอนุบาลและประถม ซึ่งก่อนหน้านี้โรงเรียนประถมสอนศาสนาอิสลามเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น ในปัจจุบันได้มีความพยายามอย่างมากจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ขยายการศึกษาระดับอนุบาลจนถึงประถมศึกษา

โรงเรียนประถมอิสลามหรือ โรงเรียนสอนศาสนาของมัสยิดหรือตาดิกา

ตาดิกาเป็นแหล่งเรียนรู้อิสลามและเป็นสถาบันการศึกษาสำหรับเยาวชนมุสลิมที่เก่าที่สุดสถาบันหนึ่ง ที่ถือกำเนิดในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เดิมทีสถาบันการศึกษาแห่งนี้ถูกเรียกว่า “โรงเรียนฟิรฎูฮีน มัตรอซฮียะฮ์” หรือ “ซากอเลาะฮ์หมัลยาอู” หรือ “บาลาเซาะฮ์” ที่มาจากคำว่า “บาลัยเซาะลาฮ์” และกลายมาเป็นโรงเรียนตาดิกา เมื่อมีการใช้คำว่า ตาดิกา ในประเทศมาเลเซีย

ตาดิกาลูกถูกนำมาใช้เรียกสถาบันการศึกษา โดยชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่เรียกว่าโรงเรียน แต่นักวิชาการไม่ค่อยเรียกว่าโรงเรียนบางท่านเรียกว่าศูนย์อบรม หรือบางท่านเรียกว่า โรงเรียนตาดิกา อย่างเดียว การเรียกตาดิกาว่าศูนย์อบรม หรือเรียกว่าตาดิกาอย่างเดียว น่าจะถูกต้องมากกว่าการเรียกโรงเรียนตาดิกา เพราะการเรียกว่าโรงเรียนตาดิกานั้นมีคำสองคำที่หมายถึงสถาบัน คือ คำว่า โรงเรียนและคำว่า ตาดิกา ซึ่งในที่นี้หมายถึงศูนย์นั่นเอง ดังนั้นโรงเรียนตาดิกาจึงมีสองความหมาย คือ โรงเรียนและศูนย์อบรมเด็กเล็ก

ตาดิกาไม่ใช่ชื่อที่เหมาะสมที่จะเรียกสถาบันแห่งนี้ เพราะช่วงอายุของผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้เรียนนั้นไม่สอดคล้องกับคำย่อคำสุดท้ายของคำว่า TADIKA คำว่า KA จากคำนี้หมายถึงเด็กเล็กที่อยู่ในช่วงอายุระดับอนุบาล อย่างไรก็ตามความนิยมของชุมชนที่เรียกสถาบันศึกษาว่าตาดิกาก็ไม่เสียหาย เพียงแต่คำนี้ตามความหมายยังขาดความเหมาะสมเท่านั้น

ตาดีกามาจากคำย่อภาษามลายูว่า Taman Didikan Kanak Kanak หมายถึง สวน หรือ สถานที่ หรือศูนย์อบรมเด็กเล็ก บางครั้งหมายถึงโรงเรียนอนุบาล แต่ตาดีกาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ใช่โรงเรียนอนุบาลเพราะอายุของผู้เรียนมีความหลากหลาย ส่วนใหญ่ช่วงอายุอยู่ในช่วงประถมศึกษา ส่วนน้อยที่มีช่วงอายุในระดับอนุบาล ปัจจุบันตาดีกาเป็นสถานศึกษาที่เริ่มมีรูปแบบเป็นทางการ โดยสอนเด็กที่มีอายุประมาณ 6 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ช่วงอายุเป็นนักเรียนกลุ่มเดียวกันกับที่เป็นนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล นิยมสอนในวันหยุด (เสาร์ - อาทิตย์) หรือในช่วงตอนเย็นหลังเลิกเรียนจากโรงเรียนปกติ

สถานศึกษาตาดีกามีอุซตาซ (ครูผู้สอน) ทำหน้าที่สอน ส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัคร หรือตามข้อตกลงของชุมชน ที่กำหนดให้อุซตาซวัยรุ่นที่จบการศึกษาหรือกำลังศึกษาในปอเนาะ หรือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทำหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาตาดีกา โดยสถานศึกษาตาดีกาที่อยู่ภายใต้การดูแลของมัสยิดบางแห่ง เป็นศูนย์อบรมจริยธรรมเด็กประจำมัสยิด

แรงผลักดันที่ทำให้เกิดตาดีกา คือ แรงศรัทธาต่อชาวบ้านที่มีต่อศาสนาอิสลามและความรักที่มีต่ออัตลักษณ์และชาติพันธุ์ของมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มุสลิมถือว่าการดำเนินชีวิตตามครรลองของอิสลามต้องอาศัยความรู้และการปฏิบัติ ที่ต้องเริ่มต้นตั้งแต่เยาว์วัย โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและสถาบันศึกษาปอเนาะ ไม่ได้จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา (ภาคบังคับ) สำหรับเด็กมุสลิมเหล่านี้ โรงเรียนของรัฐก็มีการเรียนการสอนของศาสนาน้อยจนเกินไป ทางเลือกที่ดีที่สุดในการศึกษาศาสนาระดับประถมสำหรับเด็กๆ คือ ตาดีกา

ตาดีกาสอนเฉพาะวิชาศาสนา หนังสือเรียนส่วนใหญ่เป็นภาษามลายู มีหนังสือที่เป็นภาษาอาหรับเฉพาะรายวิชาภาษาอาหรับเท่านั้น ภาษาที่ใช้ในการเรียนการสอน คือ ภาษามลายู ท้องถิ่นปะปนกับภาษามลายูกกลาง หนังสือเรียนเป็นภาษามลายูกกลาง แต่การอธิบายเนื้อหาเป็นภาษามลายูถิ่น คล้ายกับสำเนียงของภาษามลายูของรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย

ตาดีกาเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ภาครัฐไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้อง เพราะเป็นการดำเนินการโดยคนในชุมชนเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม เดิมทีแต่ละชุมชนต่างฝ่ายต่างบริหารไม่มีการติดต่อประสานงานหรือมีกิจกรรมร่วมกัน แต่ชุมชนสอนตามศักยภาพของตน คุณภาพการเรียน การสอนจึงต่างกัน ปัจจุบันตาดีกาพัฒนาขึ้น รวมตัวจดทะเบียนเป็นมูลนิธิศูนย์ตาดีกา เป็นศูนย์ประสานงานชมรมตาดีกา 5 จังหวัดชายแดนใต้ (Perkasa) ตั้งอยู่ที่จังหวัดปัตตานี ทำงานเป็นระบบเครือข่าย ประสานงานในระดับต่างๆ รวมถึงประสานงานในหน่วยงานรัฐและเอกชน มีชมรมในสังกัด 23 ชมรม รวมตาดีกาทั้งหมด 516 แห่ง จำนวนนักเรียนทั้งหมด 53,819 คน และมีครูผู้สอน 2,684 คน

ศูนย์ประสานงานชมรมตาดีกา 5 จังหวัดชายแดนใต้มีส่วนช่วยตาดีกาหลายแห่ง เนื่องจากตาดีกาหลายแห่งมีจุดอ่อนในชุมชน ภาวะเศรษฐกิจ และหลักสูตรที่จะไปต่อยอดในสถาบันการศึกษาอื่น ครูตาดีกาไม่ได้จบวิชาครูโดยตรง ขาดเทคนิคและจิตวิทยาในการสอน หลักสูตร

มุ่งเน้นวิชาศาสนา ไม่ได้มุ่งเน้นความรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และผู้บริหารเองก็ขาดความรู้ขาดประสบการณ์ในการบริหารจัดการ

ตาดีกาในจังหวัดชายแดนใต้ เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทยกรมการปกครองเริ่มเข้ามาดำเนินการพัฒนาตาดีกาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เมื่อปี พ.ศ.2547 โดยได้รับมอบหมายจากรัฐบาลตามข้อเสนอของคณะกรรมการนโยบายแก้ปัญหาและพัฒนาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กปต.) เมื่อครั้งนายวันมูฮัมหมัดนอร์ มะทา ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติงบกลาง พ.ศ. 2547 ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 และ 20 มีนาคม พ.ศ. 2547 ให้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาในการอภิปรายในการประชุมรัฐสภา เรื่องการแก้ปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สมาชิกวุฒิสภาและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรบางท่านได้อภิปรายพาดพิงว่า ทำไมไม่ให้กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรม หรือท้องถิ่นดำเนินการ ดังนั้นในวันที่ 25 ตุลาคม 2548 คณะรัฐมนตรีจึงมีมติโอนให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดอิสลามศึกษามีเอกภาพไม่ซับซ้อน ปัจจุบันหลักสูตรของตาดีกามีความหลากหลาย บางศูนย์ใช้หลักสูตรของ Pustaka หรือ Pustada บางศูนย์ใช้หลักสูตรของตาดีกาในชุมชนของตนเอง บางศูนย์ใช้หลักสูตรที่ตนเองพัฒนา โดยสรุปแล้วหลักสูตรของตาดีกาไม่เป็นเอกภาพ ความหลากหลายของหลักสูตรนี้ถือเป็นเอกลักษณ์พิเศษของตาดีกา ปัจจุบันมีความพยายามในการนำตาดีกาเข้ามาในระบบ เช่น การจัดหลักสูตรตาดีกาให้มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้น โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงชั้น มี 8 สาระตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน คือ ช่วงชั้นที่ 1 ระดับอิสลามศึกษาตอนต้นปีที่ 1 – 3 และช่วงชั้นที่ 2 ระดับอิสลามศึกษาตอนต้นปีที่ 4 – 6 ความพยายามใช้โครงสร้างของหลักสูตรดังกล่าวก็เพื่อต่อยอดกับหลักสูตรอิสลามศึกษาพุทธศักราช 2546 ที่ปัจจุบันใช้อยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม แต่ในความเป็นจริงสังคมมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีตาดีกาอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่ต้องการหลักสูตรที่ต่อยอดกับหลักสูตรอิสลามศึกษาพุทธศักราช 2546 ตาดีกาเหล่านั้นต้องการจัดการเรียนการสอนตามอัธยาศัย เพราะในอดีตตาดีกาก็เป็นสถาบันการศึกษาตามอัธยาศัย

การจัดการเรียนการสอนของตาดีกามีความแตกต่างกัน บางตาดีกาใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนในตอนเย็นของวันจันทร์ถึงวันศุกร์ หรือวันเสาร์กับวันอาทิตย์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของชุมชน ผู้สอนส่วนใหญ่เป็นผู้ผลิตของปอเนาะหรือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม บางคนอาจเป็นผู้นำศาสนาก็ได้ บุคคลเหล่านี้เป็นอาสาสมัครในชุมชน ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ

การนำตาดีกาเข้ามาในระบบการศึกษาเต็มรูปแบบควรปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง ในขณะเดียวกันต้องเปิดโอกาสให้ตาดีกามีทางเลือกว่าจะเลือกเข้ามาในระบบหรือ คงไว้ซึ่งความเป็นอัธยาศัย สิ่งเหล่านี้ควรเป็นไปตามความสมัครใจของตาดีกา

3. สถาบันปอเนาะ หรือสถาบันสอนศาสนา

สถาบันศึกษาปอเนาะถูกมองในแง่ลบ และมีความพยายามมากมายจากรัฐให้มีการจดทะเบียนปอเนาะให้ครบสมบูรณ์ ปรากฏว่ามีปอเนาะจำนวนหนึ่งที่ต้องการจดทะเบียน แต่ถูกระเบียบไม่เอื้อสำหรับปอเนาะ รัฐมองว่าปอเนาะไม่ต้องการจดทะเบียนแปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม (พระราชบัญญัติโรงเรียน พ.ศ. 2497) และเป็นเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (พระราชบัญญัติโรงเรียน พ.ศ. 2525) การจดทะเบียนของปอเนาะยังขาดชัดเจน ว่าปอเนาะจะเป็นสภาพหรือยังคงรักษาสถานภาพของตนเองในฐานะสถาบันศึกษาปอเนาะ ผลการพบปะบรรดาตัวแทนของปอเนาะกับรัฐมนตรีช่วยศึกษาธิการเมื่อปลายปี 2547 ได้มีข้อสรุปเกี่ยวกับระบบการสอนแบบปอเนาะ ดังนี้

หลักสูตรของปอเนาะไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน ว่าต้องการจะเรียนรู้อะไรมากน้อยเพียงใด ระยะเวลาและชั้นเรียนของปอเนาะมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของผู้เรียนการวัดผลของปอเนาะไม่มีระบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจ ความเหมาะสม และการวินิจฉัยของผู้สอนและผู้เรียนว่าเพียงพอแล้วหรือยัง และยังไม่มียุทธศาสตร์รองรับใดๆ เพราะเป้าหมาย คือ การนำไปใช้ปฏิบัติศาสนกิจเป็นสำคัญ ผู้สอนในปอเนาะ คือ โต๊ะครู หรือ บาบอ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือเป็นปราชญ์ความรู้ทางศาสนาที่ประชาชนยอมรับนับถือ มีลูกศิษย์หรือญาติพี่น้องที่มีความรู้ช่วยสอน เรียกว่าผู้ช่วยโต๊ะครูหรืออุซตาซ แบบเรียน สื่อการเรียนการสอนใช้คัมภีร์อัล - กรูอ่านเป็นหลัก โดยมีหนังสือเรียนที่เรียกว่า กิตาบ ภาษาที่ใช้ในปอเนาะเป็นภาษาอาหรับและภาษามลายู สถานที่เรียนใช้บ้านโต๊ะครูหรือสร้างห้องเรียนรวมที่เรียกว่าบาลัยหรือบालา เป็นสถานที่เรียน ผู้เรียนปลูกกระท่อหรือกระท่อมพักอาศัยอยู่รอบๆ บ้านโต๊ะครู ผู้เรียนเป็นไปได้ทั้งผู้ชายและผู้หญิง แต่แยกห้องกันเรียนและที่พักของชายและหญิงแยกกันอยู่คนละส่วนไม่จำกัดอายุตั้งแต่เด็กถึงคนชรา ระบบบริหารจัดการขึ้นอยู่กับโต๊ะครูเป็นผู้วางระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา ตามความเหมาะสม บางแห่งก็เคร่งครัด บางแห่งก็ยืดหยุ่นบ้าง เนื้อหาหลักสูตรที่สอนในปอเนาะได้แก่ หลักการศรัทธา ศาสนาบัญญัติ อรรถาธิบายอัล - กรูอ่าน วจนะของศาสดามุฮัมมัด ประวัติศาสตร์ ภาษาอาหรับ ภาษามลายู

ผู้เรียนมีทั้งเป็นผู้ที่อยู่ในการศึกษาภาคบังคับ และพ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับก็ได้ และหลักสูตรที่ใช้ได้ทั้งหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ของการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) หรือหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการตามความต้องการของโต๊ะครูและผู้เรียน แต่ต้องอยู่ภายใต้การดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดหรือเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี การสอนวิชาชีพและการฝึกอาชีพต้องเป็นไปตามความต้องการของโต๊ะครูและผู้เรียนที่ไม่ขัดกับหลักของศาสนาอิสลาม ผู้เข้าไปสอนจะเป็นหน่วยใดก็ได้ตามความเห็นชอบของโต๊ะครูและต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อตกลงกันด้วย ส่วนการฝึกอบรมอื่นๆ เช่น การฝึกอบรมทางภาษา

คอมพิวเตอร์ หรือความรู้วิชาสาขาต่างๆ ต้องเป็นไปตามความต้องการและเงื่อนไขตกลงกับครูและไม่ขัดต่อหลักศาสนาหรือวัฒนธรรมอิสลามด้วย

แม้ว่าใน พ.ศ. 2509 มีปอเนาะที่จดทะเบียนถูกต้องและขอแปรสภาพเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นส่วนใหญ่แล้ว แต่ยังคงมีปอเนาะบางแห่งที่ดำเนินการต่อไปอีกจำนวนหนึ่ง เนื่องจากโต๊ะครูและชุมชนต้องการที่จะอนุรักษ์ไว้แบบเดิม เมื่อมีผู้ที่มีความรู้ด้านศาสนาและได้รับความศรัทธาจากชุมชนเพิ่มขึ้น ก็มีคนไปขอเรียนศาสนาจากคนเหล่านี้อีก จึงเกิดโต๊ะครูและปอเนาะเกิดขึ้นอีกมากมายโดยมิได้จดทะเบียนอย่างถูกต้อง เพราะมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2509 กำหนดให้จดทะเบียนปอเนาะที่มีอยู่ให้ถูกต้องและห้ามจัดตั้งปอเนาะขึ้นใหม่อีก ปอเนาะที่เปิดสอนภายหลังจึงมีการดำเนินการโดยอิสระ ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ กำกับ ดูแล ทั้งนี้โดยความรู้สึกที่แท้จริงแล้ว โต๊ะครูทั้งหลายต้องการทำให้ถูกต้องแต่ไม่ทราบว่าจะทำอย่างไร ในขณะที่ข้าราชการในพื้นที่ต่างก็ไม่แน่ใจว่าเป็นภาระรับผิดชอบของหน่วยงานใด จึงไม่ได้ใส่ใจต่อการกำเนิดใหม่ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

จากการสำรวจของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ - 14 มีนาคม พ.ศ. 2547 ทั้งในปัตตานี ยะลา และนราธิวาส พบว่า มีปอเนาะจัดตั้งขึ้นโดยมิได้รับอนุญาตประมาณ 200 แห่ง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย สถาบันศึกษาปอเนาะ พ.ศ.2547 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับจดทะเบียนปอเนาะในจังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี มีโต๊ะครูผู้จัดตั้งปอเนาะได้ไปยื่นจดทะเบียนระหว่างวันที่ 3 - 5 พฤษภาคม พ.ศ.2547 ณ สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 12 จังหวัดยะลา จำนวน 214 แห่ง ในการจดทะเบียนศึกษาปอเนาะนั้น ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากโต๊ะครูและชุมชนในพื้นที่ โดยเจ้าหน้าที่จากกระทรวงศึกษาธิการได้ลงไปในพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวก ในการจดทะเบียนสถาบันศึกษาปอเนาะโดยสมัครใจมิได้ถูกบังคับ ว่าต้องแปรสภาพเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเหมือนในอดีตที่ผ่านมา

จากความพยายามในการปฏิรูปการจัดการศึกษา ในลักษณะของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากสถาบันศึกษาปอเนาะที่ได้จดทะเบียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยสถาบันศึกษาปอเนาะ พ.ศ.2547 จำนวน 255 แห่ง ยังมีปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งที่ปอเนาะเสนอให้ทางรัฐจัดให้ ได้แก่ ป้ายสถานศึกษา เสาธง อาคารสถานที่ บาลาเฮาะ ปอเนาะที่พักของนักเรียน สถานที่อาบน้ำละหมาด ถนน สิ่งแวดล้อมภายในไฟฟ้าและน้ำประปา เป็นต้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ปอเนาะเสนอให้รัฐสนับสนุนงบประมาณให้แก่สถาบันศึกษาปอเนาะเป็นเงินอุดหนุนประจำปี เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2. ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาปอเนาะ เนื่องจากสถานศึกษาปอเนาะ มีผู้บริหารเป็นโต๊ะครูและผู้ช่วยโต๊ะครู (หัวหน้าโต๊ะลอะฮะฮ) แต่ละปอเนาะมีจำนวนผู้ช่วยจำนวนไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโต๊ะครู ในอดีตสถานศึกษาปอเนาะยังไม่มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ต่อมาทางปอเนาะได้มีการประชุมหาแนวทางเพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหาร นอกจากนั้น ทางปอเนาะยังได้เสนอให้ทางราชการช่วยติดตามผล ให้คำชี้แนะแนวทางการบริหารจัดการของสถาบันปอเนาะอย่างต่อเนื่อง

3. ปัญหาด้านหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษาปอเนาะ เนื่องจากการเรียนการสอนในสถานศึกษาปอเนาะ ไม่มีหลักสูตรที่เป็นลายลักษณ์อักษร การจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับความถนัดของโต๊ะครู แต่ละแห่งมีการจัดการเรียนการสอนที่ขึ้นอยู่กับความสามารถของโต๊ะครู โต๊ะครูของสถาบันบางแห่งไม่ประสงค์กำหนดให้มีหลักสูตรที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ต้องการสอนศาสนาตามสภาพปอเนาะเดิมๆ เอาไว้ นอกจากนั้นนักศึกษาไม่สามารถนำความรู้ความเข้าใจทางด้านศาสนาไปเทียบผลการเรียนได้เมื่อไปศึกษาที่อื่น แต่โต๊ะครูมีความประสงค์ให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนในวิชาที่สอนได้ ทางปอเนาะได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาวีว่า ไม่ควรกำหนดหลักสูตรให้สถานศึกษาปอเนาะแต่การเรียนการสอนที่จัดในปอเนาะให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนได้

แต่เดิมมีผู้เข้าใจว่าปอเนาะเป็นสถาบันการศึกษาที่ไม่มีหลักสูตร ความจริงแล้วปอเนาะเป็นสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรแต่เป็นหลักสูตรที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาปอเนาะเป็นสถานศึกษาที่ไม่มีชั้นเรียน การเรียนการสอนเป็นไปตามสภาพความเป็นจริง การวัดและการประเมินผลขึ้นอยู่กับโต๊ะครูเป็นส่วนใหญ่ รายวิชาที่มีการเรียนการสอนในปอเนาะเป็นรายวิชาศาสนา เมื่อเปรียบเทียบกับหลักสูตรวิชาศาสนาของโรงเรียนสอนศาสนาเอกชน พบว่าหลักสูตรของสถานศึกษาปอเนาะ มีความคล้ายคลึงกับหลักสูตรอิสลามศึกษาของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามมาก ต่างกันตรงที่หลักสูตรปอเนาะไม่มีระดับชั้นเรียนที่ชัดเจน ขณะที่หลักสูตรอิสลามศึกษาของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามแบ่งการเรียนการสอนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับอับตีดาอีย (ระดับต้น) ระดับมุตะวัสสิต (ระดับกลาง) และระดับชานาเวีย (ระดับสูง)

หลักสูตรของสถานศึกษาปอเนาะมีแหล่งที่มา 2 แหล่ง คือ มาจากแต่ละปอเนาะและมาจากกลุ่มปอเนาะ หลักสูตรที่มาจากแต่ละปอเนาะเป็นหลักสูตรที่แต่ละปอเนาะพัฒนาขึ้นเอง ส่วนหลักสูตรที่มาจากกลุ่มปอเนาะ เป็นหลักสูตรที่ระดมมาจากความคิดเห็นระหว่างปอเนาะต่างๆ แม้ปอเนาะไม่มีหลักสูตรที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีบางปอเนาะที่นำหลักสูตรของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามมาใช้ เพราะหลักสูตรของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามพัฒนามาจากหลักสูตรปอเนาะเดิม หลักสูตรของปอเนาะเดิมซึ่งไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถูกพัฒนาเป็นหลักสูตรที่เป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่

1) หลักสูตรอิสลามศึกษา พ.ศ.2504 หลักสูตรนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนต้นมีกำหนดเวลาเรียน 4 ปี ตอนกลาง 3 ปี และตอนปลาย 2 ปี มีกลุ่มวิชาศาสนา ภาษาไทย และวิชาชีพ

2) หลักสูตรอิสลามศึกษา พ.ศ.2513 หลักสูตรนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนต้นมีกำหนดเวลาเรียน 4 ปี ตอนกลาง 4 ปี และตอนปลาย 3 ปี

3) หลักสูตรอิสลามศึกษา พ.ศ.2523 หลักสูตรนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนต้นมีกำหนดเวลาเรียน 4 ปี ตอนกลาง 3 ปี และตอนปลาย 3 ปี

4) หลักสูตรอิสลามศึกษา พ.ศ.2535 หลักสูตรนี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมี 3 ชั้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมี 3 ชั้น โครงสร้างหลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2535 มีวิชาบังคับจำนวน 111 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิชาบังคับแกนจำนวน 93 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยวิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา พลานามัย ศิลปะศึกษา และวิชาศาสนา

วิชาบังคับเลือกจำนวน 18 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยวิชาสังคมศึกษาและวิชาการงาน

วิชาเลือกเสรี จำนวน 33 หน่วยการเรียนรู้ โดยให้เลือกจากรายวิชาในกลุ่มวิชาต่างๆ ดังต่อไปนี้ กลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศึกษา กลุ่มวิชาพัฒนาศิลปะศึกษา กลุ่มวิชาการงานและอาชีพ กลุ่มวิชาศาสนา

โครงสร้างหลักสูตรอิสลาม ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2535 มีวิชาบังคับจำนวน 60 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

วิชาบังคับแกนจำนวน 45 หน่วยการเรียนรู้

วิชาบังคับเลือกจำนวน 15 หน่วยการเรียนรู้

วิชาเลือกเสรี จำนวน 33 หน่วยการเรียนรู้

5) หลักสูตรอิสลามศึกษา พ.ศ. 2540 หลักสูตรนี้ใช้ร่วมกับหลักสูตรอิสลาม พ.ศ. 2523 หลักสูตรนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนต้นมีกำหนดเวลาเรียน 4 ปี ตอนกลาง 3 ปี และตอนปลาย 3 ปี สำหรับหลักสูตรตอนปลายจะใช้หลักสูตรอิสลามศึกษา พ.ศ. 2523 โครงสร้างหลักสูตรอิสลามศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2540 โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ วิชาบังคับ จำนวน 60 หน่วยการเรียนรู้ มีรายละเอียด ดังนี้

วิชาบังคับแกนจำนวน 51 หน่วยการเรียนรู้

วิชาบังคับเลือกจำนวน 9 หน่วยการเรียนรู้

วิชาเลือกเสรี จำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมศาสนาจำนวน 2 คาบ ต่อสัปดาห์ ต่อภาค

6) หลักสูตรศึกษา พ.ศ.2546 เนื่องจากหลักสูตรข้างต้นได้กำหนดเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่สามารถยืดหยุ่นได้ จึงเป็นปัญหาสำหรับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น เมื่อหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ได้ประกาศใช้แล้ว ปรากฏว่าโครงสร้างดังกล่าวมีโครงสร้างยืดหยุ่นได้ ทั้งด้านสาระ เวลา และการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นเพื่อให้การเรียนวิชาอิสลามศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว จึงจำเป็นต้องปรับปรุงหลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย พ.ศ.2535 หลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนกลาง พ.ศ.2540 และตอนปลาย พ.ศ.2523

หลักสูตรอิสลามศึกษากำหนดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 3 กลุ่ม ที่เป็นข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ของแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งกำหนดเป็น 2 ลักษณะ คือ

มาตรฐานการศึกษาการเรียนรู้การศึกษาอิสลาม เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบ การศึกษาอิสลาม

มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละช่วงชั้น คือ อิสลามศึกษาตอนต้นปีที่ 6 อิสลามศึกษาตอนกลางปีที่ 3 และอิสลามศึกษาตอนปลายปีที่ 3

เวลาเรียนช่วงชั้นที่ 1 (อิสลามศึกษาตอนต้น ชั้นปีที่ 1 – 3) มีเวลาเรียนประมาณปีละ 350 – 500 ชั่วโมง ช่วงชั้นที่ 2 (อิสลามศึกษาตอนต้นชั้นปีที่ 4 – 6) มีเวลาเรียนประมาณปีละ 350 – 500 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 2 – 2.5 ชั่วโมง ช่วงชั้นที่ 3 (อิสลามศึกษาตอนกลางชั้นปีที่ 1 – 3) มีเวลาเรียนประมาณปีละ 500 – 650 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 2.5 – 3 ชั่วโมง ช่วงชั้นที่ 4 (อิสลามศึกษาตอนปลายชั้นปีที่ 1 – 3) มีเวลาเรียนน้อยกว่าประมาณปีละ 650 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยน้อยกว่าวันละ 3 ชั่วโมง หลักสูตรข้างต้นทั้งหมดเป็นหลักสูตรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม แต่มีบางส่วนที่บางปอเนาะนำมาใช้ บางวิชาและบางตำราที่ใช้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอาจถูกนำมาใช้ในบางปอเนาะ อย่างไรก็ตามโดยภาพรวมแล้วปอเนาะจะมีหลักสูตรเป็นของตนเองมีเอกลักษณ์เฉพาะและมีความแตกต่างจากปอเนาะหนึ่งกับอีกปอเนาะหนึ่งดังที่กล่าวไว้ก่อนหน้า

ในอดีตการอยู่รอดของปอเนาะจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ

1. การสนับสนุนทางการเงินจากสังคมซึ่งรวมถึงสังคมรอบๆ ปอเนาะ และสังคมผู้เรียนในปอเนาะ
2. ชื่อเสียงของโต๊ะครู จำนวนผู้เรียนในปอเนาะ จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จของโต๊ะครู

3. ผู้สืบทอดมีหลายปอเนาะที่ต้องปิดกิจการเพราะขาดผู้สืบทอดหลังจากการจากไป ของโต๊ะครู ผู้สืบทอดส่วนใหญ่ของปอเนาะจะเป็นลูกของโต๊ะครูหรือเขยของโต๊ะครู อาจมีบางปอเนาะที่หัวหน้าผู้เรียน เป็นผู้สืบทอดปอเนาะ

ส่วนการอยู่รอดของปอเนาะในอนาคตนั้น มีปัจจัยอื่นๆ อีก เช่น การแทรกแซงจากรัฐ ปอเนาะที่ถูกมองในแง่ลบอาจไม่ได้รับความนิยมนจากผู้ประชาชน เพราะผู้ปกครองของพวกเขาจะคิดว่า เด็กๆ จะถูกเฟ่งเสียงจากรัฐ ในขณะที่เดียวกันการสนับสนุนจากภาครัฐก็มีความสำคัญต่อการอยู่รอดของปอเนาะ เช่น การสนับสนุนทางการเงิน การสนับสนุนสาธารณูปโภค เป็นต้น สถาบันปอเนาะในจังหวัดชายแดนใต้ มีบทบาททางสังคมในหลายด้าน ได้แก่

1. บทบาทปอเนาะในฐานะที่เป็นสถาบันศาสนา

ปอเนาะเป็นสถาบันที่บทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาวิชาศาสนา สาขาต่างๆ ให้กับสังคมมุสลิมผู้ที่สนใจทุกเพศ ทุกวัย วิชาการที่ปอเนาะจัดให้เป็นวิชาการทางศาสนาที่จะทำให้ผู้ศึกษารู้จักข้อบัญญัติและข้อห้ามตลอดจนบาปและบุญในอิสลาม เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตทั้งในเรื่องส่วนตัว ครอบครัวและสังคม

2. บทบาทปอเนาะในฐานะที่เป็นบุคคล

บทบาทปอเนาะในฐานะที่เป็นบุคคลนั้น พิจารณาจากผู้ที่เป็นโต๊ะครูที่เจ้าของและผู้ทำการสอน โต๊ะครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านศาสนาและเป็นบุคคล ที่มีความประพฤติอยู่ในจริยธรรม เป็นบุคคลที่ประชาชนให้ความเคารพนับถือ ให้เกียรติและยกย่องด้วยเหตุนี้โต๊ะครูจึงเป็นผู้ที่ทำให้ปอเนาะมีบทบาทและอิทธิพลต่อการศึกษาและความรู้สึกนึกคิดของประชาชนในชุมชน

3. บทบาทปอเนาะในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษา

ปอเนาะมีบทบาทวางรากฐานทางการศึกษาสำหรับนักวิชาการศาสนาและนักปราชญ์และนักวิชาการมุสลิมจำนวนมากมีประวัติการศึกษาจากปอเนาะ ปอเนาะจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างปราชญ์ และนักวิชาการศาสนาเพื่อไปพัฒนาสังคม บางคนก็อาจเป็นนักเผยแพร่อิสระ และบางคนก็อาจเป็นครูสอนศาสนาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

4. บทบาทปอเนาะในฐานะที่เป็นสถาบันสังคม

ปอเนาะเป็นสถาบันที่อบรมสั่งสอนสมาชิกในสังคม ให้ยึดมั่นในหลักการศาสนา และกระตุ้นให้สังคมตระหนักถึงความชั่วร้ายของอบายมุข เช่น การพนัน ยาเสพติด การผิดประเวณี เป็นต้น นอกจากนี้ ปอเนาะยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสาธารณ – ประโยชน์ ปัจจุบันปอเนาะเป็นสถาบันการศึกษาตามจารีตประเพณี ที่บูรณาการศาสนาและสังคมของชาวมาเลย์มุสลิม ในจังหวัดชายแดนภาคใต้และต้องเผชิญกับความทันสมัยให้กับสถาบัน การศึกษาศาสนาและสังคมอิสลาม โดยคงไว้ซึ่งความเป็นสถาบันการสอนศาสนาแต่เพียงอย่างเดียว และการแปรสภาพเป็นสถาบันการศึกษาในลักษณะโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

5. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่ให้การศึกษาทางด้านศาสนาและ/หรือสามัญ

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามถือกำเนิดใน 2 รูปแบบ คือ ในฐานะที่เป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม และในรูปแบบจากการแปรสภาพจากการเป็นโรงเรียนปอเนาะมาเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม แยกประเภทตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2525 มาตรา 15 ได้ดังนี้

1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15 (1) หมายถึง โรงเรียนที่แปรสภาพปอเนาะและเปิดสอนวิชาสามัญของกระทรวงศึกษาธิการควบคู่กับหลักสูตรศาสนาอิสลาม

2) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15 (2) หมายถึง โรงเรียนที่แปรสภาพมาจากปอเนาะ จดทะเบียนเป็นโรงเรียนเอกชนแต่เปิดสอนเฉพาะศาสนาอิสลาม หลักสูตรอิสลามศึกษาหรือหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการอนุญาตเดิม 173 โรงเรียน ปัจจุบันหยุดกิจการชั่วคราว 81 โรง เหลือที่ดำเนินการอยู่ 82 โรง

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จากเดิมเป็นสถาบันการศึกษาปลูกฝังอบรมหลักการศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตมุสลิมที่ดี เริ่มก้าวสู่การบริหารเชิงธุรกิจ เพิ่มรายได้ทำให้มิติการเป็นที่พึ่งของชุมชนลดน้อยลง และจากการที่เป็นโรงเรียนที่มีแต่นักเรียนมุสลิมทำให้ขาดประสบการณ์การสมาคมกับศาสนิกอื่นๆ ขาดความเข้าใจและทักษะในการปรับตัวเข้าหาคนต่างศาสนา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ร่วมกิจกรรมกับนักเรียนต่างศาสนา เป็นต้น

6. สถาบันอุดมศึกษา

ใน พ.ศ. 2551 สถาบันอุดมศึกษาอิสลามที่มีคณะอิสลามศึกษา มีอยู่ 3 แห่ง คือ

6.1 วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เดิมเป็นสาขาวิชาหนึ่งในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ต่อมาฯได้ยกระดับเป็นวิทยาลัยอิสลามศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีสถานภาพเทียบเท่าคณะวิชา เปิดการสอนสาขาอิสลามศึกษา ครุศาสตร์อิสลาม เศรษฐศาสตร์อิสลาม และนิติศาสตร์อิสลาม มีบางสาขาได้เปิดทำการสอนระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และขยายสาขาเป็นหลักสูตรนานาชาติ และทวีปริญญาควบคู่กับสาขาวิทยาการอื่นๆ เช่น กฎหมายอิสลามกับนิติศาสตร์ กฎหมายอิสลามกับวิทยาศาสตร์การอาหาร ฯลฯ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความชำนาญในสหวิทยาการ สามารถประกอบอาชีพด้านต่างๆ

6.2 มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน ดำเนินการโดยมูลนิธิเพื่อการอุดมศึกษาภาคใต้ เปิดทำการสอนสาขาวิชาอุตสาหกรรม ชะรีอะฮ์ เศรษฐศาสตร์อิสลามและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา มีนักศึกษาจากต่างประเทศทั้งจากทวีปเอเชีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันมี 4 คณะ คือ คณะอิสลามศึกษา คณะศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และบัณฑิตวิทยาลัย

6.3 มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ตั้งอยู่ ณ จังหวัดนราธิวาส เปิดหลักสูตรอิสลามศึกษา ภาษาอาหรับ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่กำลังดำเนินการขยายสาขาวิชาต่างๆ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในพื้นที่

นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว อิสลามศึกษายังมีการเรียนการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอีกหลายแห่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต การจัดการศึกษาหลักสูตรอิสลามศึกษาระดับอุดมศึกษา เริ่มมีการพัฒนาสู่ระดับมาตรฐานสากล รัฐต้องให้การสนับสนุนพัฒนาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและโลกมุสลิม สามารถผลิตบัณฑิตที่สนใจอิสลามศึกษา มีมาตรฐานทัดเทียมกับต่างประเทศ ผู้ปกครองและเยาวชนในพื้นที่จะได้ไม่ต้องส่งลูกหลานไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ซึ่งต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมากในอดีต ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ งบประมาณสนับสนุน และการส่งเสริมให้สามารถก้าวสู่มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาอิสลามระดับสากล เป็นศูนย์กลางของการศึกษาอิสลามในภูมิภาคเช่นเดียวกับความรุ่งโรจน์ของปัตตานีในอดีต

7. โรงเรียนประถม หรือมัธยมของรัฐ

โรงเรียนของรัฐมีนักเรียนมุสลิมจำนวนมาก จัดการเรียนการสอนวิชาอิสลามศึกษา ปกติแล้วมีสัดส่วนของการเรียนการสอนอิสลามศึกษา 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากสัดส่วนที่จัดให้กับการเรียนการสอนอิสลามศึกษานั้นน้อย นักเรียนประถมส่วนหนึ่งจึงไปเรียนที่ตาดีกา ในวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์และวันหยุดทั่ว ๆ ไป

จากสัดส่วนของการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษามีน้อยและไม่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ตารางเรียนของบางโรงเรียนไม่สอดคล้องกับเวลาปฏิบัติศาสนกิจของนักเรียน เช่น การเข้าเรียนภาคบ่ายเวลา 12.30 น. ในขณะที่นักเรียนมุสลิมต้องละหมาดเวลาประมาณ 12.20 น. การจัดตารางเรียนที่มีความขัดแย้งกับเวลาปฏิบัติศาสนกิจของนักเรียน แสดงถึงความไม่เข้าใจในวัฒนธรรมของพื้นที่อย่างชัดเจน จึงให้นักเรียนละหมาดก่อนเข้าเวลาละหมาด การปฏิบัติดังกล่าวจึงทำให้ผู้ปกครองและมุสลิมทั่วไปมีทัศนคติไม่ดีต่อโรงเรียนของรัฐ ด้วยเหตุนี้สังคมมุสลิมจึงนิยมส่งบุตรหลานของตนไปเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพราะสามารถศึกษาวิชาการอิสลามควบคู่กับวิชาการสามัญ ด้วยเหตุนี้จำนวนของผู้เรียน ที่เป็นมุสลิมในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีจำนวนมากถึงร้อยละ 60 – 75 เมื่อเทียบกับจำนวนมุสลิมที่เลือกเรียนในโรงเรียนของรัฐ ดังนั้น เพื่อให้ นักเรียนที่เป็นมุสลิมเลือกเรียนในโรงเรียนของรัฐสมดุลกับจำนวนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม รัฐจึงได้นำร่องโรงเรียนสองหลักสูตรซึ่งเรียกโรงเรียนเหล่านี้อย่างไม่เป็นทางการว่า โรงเรียนรัฐสอนศาสนาอิสลาม

จากการศึกษาแนวคิดของประชาชน ที่มีต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบัน พบว่า

การเรียนศาสนาอิสลาม เป็นหลักการทางศาสนาที่มุสลิมทุกคนต้องเรียนรู้ เพื่อให้สามารถประกอบศาสนกิจในชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง มุสลิมในจังหวัดชายแดนใต้เป็นมุสลิมจารีตอนุรักษนิยม เคร่งครัดในวิถีศาสนาอิสลาม การดำเนินชีวิตประจำวัน ภาษาพูดและการแต่งกาย

การเรียนในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่เรียนในโรงเรียนรัฐบาล ส่วนน้อยเรียนในโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษา เนื่องจากในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเปิดสอนอยู่เพียง 6 โรงเรียน มีนักเรียนประมาณ 1,200 คน โรงเรียนรัฐบาลจัดให้มีการสอนศาสนาอิสลามเพียงสัปดาห์ละ 1 – 2 ชั่วโมง สอนโดยวิทยากรที่ผ่านการเรียนหลักสูตรอิสลามศึกษามาแล้ว มีใช้บุคคลที่ได้รับการศรัทธาจากชุมชน หรือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากโต๊ะอิหม่ามประจำมัสยิด ด้วยเหตุนี้ นักเรียนระดับประถมศึกษาจึงไปเรียนศาสนาเพิ่มเติมในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิดหรือตาดีกา

เมื่อเรียนจบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว นักเรียนมุสลิมส่วนใหญ่นิยมเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากกว่าเรียนในโรงเรียนของรัฐ แต่มีมุสลิมจำนวนหนึ่งที่อาศัยอยู่ในเมืองและมีความคิดมุ่งมั่นศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเข้าเรียนต่อในมัธยมศึกษาประจำจังหวัดมุสลิมส่วนหนึ่งมุ่งเรียนแต่ศาสนาจากโต๊ะครูที่ตนศรัทธาอย่างแรงกล้า ในสถาบันศึกษาปอเนาะ การที่มุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่นิยมในโรงเรียนของรัฐ เพราะเห็นว่าการสอนอิสลามศึกษาที่น้อยเกินไป มีการเรียนการสอนเป็นภาษาไทย ผู้ปกครองเกรงว่าเด็กจะลืมภาษามลายูซึ่งเป็นภาษาประจำท้องถิ่นได้ ขณะที่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเปิดสอน ทั้งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรอิสลามศึกษาควบคู่กัน ทั้ง ๆ ที่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมไม่สวยงามเท่าโรงเรียนของรัฐ อีกทั้งยังขาดแคลนสื่อการเรียนทุกประเภทแต่โดยความนิยมเข้ารับการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้การลงทุนจัดการศึกษาของภาครัฐ โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสต่างๆ สูญเปล่าอย่างยิ่ง เพราะมีแต่ อาคาร อุปกรณ์ และครู แต่ไม่มีนักเรียน โรงเรียนบางแห่งที่เป็นโรงเรียนเปิดใหม่มีอาคารใหม่ ๆ รองรับนักเรียนได้เป็นพันคน แต่มีนักเรียนจริงเพียงร้อยกว่าคนเท่านั้น

การศึกษาของคนไทยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการตอบสนองจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น ทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบายทางการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาอิสลามศึกษาในระดับต่างๆ ทั้งในโรงเรียนของรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน การศึกษาควรได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้านการบริหารจัดการ ด้านปัจจัย ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอิสลามศึกษา โดยเฉพาะการยอมรับว่าอิสลามศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบของรัฐบาล บรรยากาศของการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็จะได้รับยอมรับของประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาอิสลามศึกษา ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของรัฐ

จากการวิเคราะห์พัฒนาการการศึกษาของชาติ ในช่วง พ.ศ. 2543 – 2549 พบว่า

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการปฏิรูปความคิดและการให้คุณค่าใหม่แก่สังคมไทย ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น แนวคิดในการจัดการศึกษาจึงยึดแนวคิดเป็นมนุษย์นิยมเป็นสำคัญ กล่าวคือ เน้นที่การพัฒนาคนในทุกมิติ และเน้นการพัฒนาคนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกและสิ่งแวดล้อม จึงได้มีการประยุกต์แนวคิดปรัชญาการศึกษาที่หลากหลาย ในจุดมุ่งหมายของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ภายใต้แนวคิดของการบูรณาการและแนวคิดแบบองค์รวม

2. ในช่วง พ.ศ. 2543 – 2549 การศึกษามุ่งตอบสนองการพัฒนาคนในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ พัฒนาคนในฐานะที่คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยมีความเชื่อว่า ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต ทั้งปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ปัญหาการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม รวมทั้งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีสาเหตุมาจากบุคคลที่ขาดคุณภาพ หรือปัญหาความล้มเหลวทางการศึกษา ดังนั้น หากการศึกษาสามารถพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ได้อย่างเต็มตามศักยภาพในทุกมิติแล้ว ประชาชนจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศได้

3. หลักสูตรการศึกษาได้กำหนดเป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ และให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีเนื้อหาสาระความรู้ในทุกด้าน คือ ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองและสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน สังคม ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมือง การปกครอง ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจเรื่องทักษะและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข

4. มีแนวคิดการจัดการเรียนการสอนในลักษณะของการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ได้แนวคิดทางปรัชญาต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดเนื้อหาสาระ (สารัตถนิยม) และกิจกรรม (พิพัฒนาการนิยม) ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด (อัตถิภาวนิยม) ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์

ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (ปฏิรูปนิยม) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ฝึกการปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน (บูรณาการ) รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (พฤติกรรมนิยม) สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีความร่วมมือจากบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5. สถานที่เรียนเป็นไปตามรูปแบบการจัดการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

6. มีการกำหนดกลุ่มผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้เรียนสายสามัญ ผู้เรียนระดับปฐมวัยหรือเด็กเล็ก ผู้เรียนสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี 4 ช่วงชั้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี หรือ 3 ช่วงชั้น ผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ผู้เรียนสายอาชีวศึกษา อาชีวศึกษาขั้นต้น อาชีวศึกษาขั้นสูง และผู้เรียนระดับอุดมศึกษา สายสามัญและสายอาชีพ

การบริหารสถานศึกษา

มนุษย์ทุกคนจะต้องเป็นสมาชิกขององค์กรประเภทใดประเภทหนึ่งอยู่เสมอ เช่น เป็นนักเรียน นักศึกษา พนักงานบริษัท ครู อาจารย์ ข้าราชการ องค์กรบางแห่งก็มีขนาดใหญ่ และมีระเบียบแบบแผนค่อนข้างมาก บางก็มีขนาดเล็ก และมีระเบียบแบบแผนไม่มากนัก ไม่ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีขนาดแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดก็ตาม ก็มีบางสิ่งร่วมกันอยู่สิ่งนั้นก็คือ เป้าหมาย จุดประสงค์ ที่แตกต่างกันไป เช่น เพื่อหากำไร เพื่อบริการสาธารณะ เพื่อกิจกรรมทางสังคม เพื่อความสนุกสนานบันเทิง ฯลฯ ดังนั้น องค์กรจะต้องได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมการบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ นั้นเป็นกุญแจดอกสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารแต่ละคนจึงจะต้องมีความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานที่เหมือนกันประการหนึ่ง คือ ช่วยดูแลให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อสมาชิกของสังคมที่จะอยู่กันได้ดี ด้วยดี จะต้องมีการศึกษาที่ดีซึ่งการศึกษาจะดีได้ก็อยู่ที่ความสามารถในการบริหารงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

อมรชัย ตันติเวช กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมตลอดจนค่านิยมให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ

กานต์ กุณาศล กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและความจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้ และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพของตน

สมาน อัสวภูมิ กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการของสถาบันต่างๆ ซึ่งออกแบบไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการสอนและการเรียน ทาหน้าที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการจัดการ การเรียนการสอน แต่มีใช้ดำเนินการเอง ดังนั้นบุคลากรทุกคนที่อยู่ในระบบของสถานศึกษาต้องร่วมมือกัน เพื่อการบรรลุจุดประสงค์ กิจกรรมการบริหารต่างๆ ต้องออกแบบให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนด้วย

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ร่วมมือดำเนินการเพื่อพัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรม คุณธรรม ตรงตามความต้องการของสังคมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้วย

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

หน่วยงานหรือสถานศึกษา จะสามารถดำเนินงานให้ได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารการจัดการของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งไว้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ ของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1. เพื่อให้งานหรือกิจการต่าง ๆ ได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ ไม่ก้าวก่ากันสามารถเรียงลำดับความสำคัญและความรีบด่วนของงานได้ 2. เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากการบริหารการศึกษานั้นต้องอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรที่

ไม่ใช่มนุษย์ แต่ทรัพยากรดังกล่าวมีอย่างจำกัด ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาแนวทางใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 3. เพื่อเป็นการกระจายงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน การบริหารจัดการจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารได้กระจายงานความรับผิดชอบให้บุคลากรต่าง ๆ ตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล 4. เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไป อย่างมีทิศทางหรือเป้าหมายที่แน่ชัด ทั้งนี้เพราะการบริหารจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้แน่ชัด จุดประสงค์จะเป็นเครื่องกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบกระเทือนส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมาย ที่วางไว้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาการบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในด้านของการกำหนดรูปแบบและเทคนิควิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายขององค์กร ซึ่งผู้ที่จะมีบทบาทในการใช้กระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จากคำกล่าวของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วจึงสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา มีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรทางการศึกษาจะสามารถดำเนินการ ตามภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัยการบริหารจัดการจึงจะบรรลุเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กรได้ ⁷

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

กิติมา ปรีดีติติก ได้จำแนกงานบริหารสถานศึกษาตามการจัดองค์กรไว้ 3 ประเภท คือ

1. การบริหารงานด้านวิชาการ ได้แก่ งานในด้านการบริหารบุคลากรทางการสอน การบริหารด้านหลักสูตร ตารางสอน แบบเรียนและการประเมินผลการศึกษา
2. การบริหารงานด้านกิจการนักเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมนักเรียนการจัดบริการแนะแนว การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน รวมทั้งการจัดบริการด้านอื่น ๆ เช่น บริการสุขภาพ บริการอาหารกลางวัน
3. การบริหารงานด้านธุรการ ได้แก่ งานธุรการด้านต่าง ๆ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน งานพัสดุครุภัณฑ์ งานดูแลรักษาอาคารสถานที่ เป็นต้น

⁷ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), 2556), 17.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จัดระบบงานบริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วยงาน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ และการเงิน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนโดยงานทั้ง 6 งาน มีเป้าหมายหลักร่วมกันคือให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยแต่ละงานมีขอบข่ายของงานดังต่อไปนี้

1. งานวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1 งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
 - 1.2 งานการเรียนการสอน
 - 1.3 งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
 - 1.4 งานส่งเสริมการสอน
 - 1.5 งานวัดและประเมินผล
 - 1.6 งานห้องสมุด
 - 1.7 งานนิเทศการศึกษา
 - 1.8 งานการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน
 - 1.9 งานประชุมและอบรมทางวิชาการ
2. งานบุคลากร ประกอบด้วย
 - 2.1 การกำหนดความต้องการของบุคลากร
 - 2.2 การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
 - 2.3 การควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากร
 - 2.4 การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร
 - 2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย
 - 3.1 กิจกรรมที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523
 - 3.1.1 การจัดทำเขตบริการ
 - 3.1.2 การจัดทำสามะโนนักเรียน
 - 3.1.3 การเกณฑ์การรับนักเรียนเข้าเรียน
 - 3.1.4 การปฐมนิเทศผู้ปกครอง
 - 3.1.5 การแก้ปัญหา นักเรียนขาดเรียน
 - 3.2 กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดบริการให้นักเรียน
 - 3.2.1 การบริการสุขภาพ
 - 3.2.2 การจัดอาหารกลางวัน

- 3.2.3 การบริการแนะแนว
 - 3.2.4 การบริการนักเรียนขาดแคลน
 - 3.2.5 ทุนการศึกษา
 - 3.3 กิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีขึ้นในสถานศึกษา
 - 3.3.1 กิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย
 - 3.3.2 กิจกรรมเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา 14
 - 3.3.3 กิจกรรมจัดตั้งชุมนุมต่าง ๆ
 - 3.3.4 กิจกรรมสหกรณ์นักเรียน
 - 3.3.5 การจัดทำศนศึกษาการจัดกีฬาการจัดการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน
 - 3.4 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับศิษย์เก่า
 - 3.4.1 การติดตามนักเรียน
 - 3.4.2 การตั้งสมาคมศิษย์เก่า
 - 3.4.3 การสรรหาและยกย่องคนดีเด่นประจำท้องถิ่นและชุมชน
 - 4. งานธุรการและการเงิน ประกอบด้วย
 - 4.1 งานสารบรรณ
 - 4.2 งานทะเบียนและรายงาน
 - 4.3 งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในด้านอาคารสถานที่
 - 4.4 งานประชาสัมพันธ์
 - 5. งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย
 - 5.1 การจัดสร้างอาคาร
 - 5.2 การใช้อาคารสถานที่
 - 5.3 การบำรุงรักษาอาคารสถานที่
 - 5.4 การควบคุมดูแลอาคารสถานที่
 - 5.5 การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่
 - 6. งานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประกอบด้วย
 - 6.1 การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
 - 6.2 การให้บริการแก่ชุมชน
 - 6.3 การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน
 - 6.4 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา
- สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับลักษณะของการปฏิบัติงานตามการแบ่งงานของหน่วยงานนั้น ๆ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้น

พื้นฐานได้แบ่งขอบข่ายงานออกเป็น 4 งาน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารในการจัดสถานศึกษา เนื่องจาก การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะ ความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานวิชาการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กิติมา ปรีดีติลลได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดใน สถานศึกษาหรือโรงเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กมล ภูประเสริฐ ได้ให้คำนิยาม การบริหารงานวิชาการว่า การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือ กิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน^๘

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญทั้งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นงานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา และการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามี ความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน

^๘ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2556), 25.

การวัดผล ประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ ดังมาตราต่อไปนี้

มาตรา 24 จัดกระบวนการเรียนรู้

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

มาตรา 26 จัดการประเมินผู้เรียน

มาตรา 27 จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว

มาตรา 30 พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

มาตรา 66 พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน

การบริหารงานวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจะมีโอกาสตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจการศึกษาให้สถานศึกษารับผิดชอบการบริหารงานวิชาการโดยตรงปัจจัยความสำเร็จของงานวิชาการคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องเข้าใจ และมีทักษะในเรื่องต่อไปนี้⁹

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้
4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. กระบวนการวัดประเมินผลและวิจัย
6. ระบบประกันคุณภาพภายใน¹⁰

จากการศึกษาของสมิทซ์ และคณะ (Smith and Other) ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

1. งานบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5

⁹ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2556), 2.

¹⁰ กระทรวงศึกษาธิการ, มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นหลัก (กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2551), 3-4.

5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

แวน มิลเลอร์ (Van Miller) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาและที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอนและการปฏิบัติตามโปรแกรมรวมทั้งการวัดผลเพื่อที่จะได้ติดตามการเรียนการสอนของครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอน เพื่อที่จะได้ติดตามการเรียนการสอนของครูและนักเรียน¹¹

สตูปส์และจอห์นสัน (Stoops and Johnson) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน หน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่นๆ ในโรงเรียนเป็นเพียงส่วนประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพและช่วยให้งานวิชาการดำเนินไปด้วยดีเท่านั้น¹²

กอร์ดัน (Gorton) กล่าวว่า บทบาทหลักของผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบันที่เดียว ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น¹³

เกษม วัฒนชัย ได้กล่าวถึงคุณภาพการบริหารงานวิชาการในยุคโลกาภิวัตน์นั้น มี 4 ประการ ดังนี้

1. ต้องเป็นสถาบันวิชาการและสถาบันวิชาชีพ (Academic and Professional Institution)
2. เป็นสถาบันวิจัย (Research Institution)
3. เป็นสถาบันที่ให้บริการวิชาการแก่สังคม (Service Institution)
4. ต้องอนุรักษ์ค่านิยม ประเพณีและวัฒนธรรมไทย (Cultural Institution) ทั้งนี้จะต้องดำเนินการบริหารงานวิชาการโดยเน้นจุดไหนขึ้นอยู่กับปรัชญาของแต่ละสถาบัน¹⁴

¹¹ Van Miller, *The Public Administration American School Systems* (New York. The Macmillan Company, 1965), 175.

¹² Van Miller, *The Public Administration American School Systems* (New York. The Macmillan Company, 1965), 175.

¹³ Richard A. Gorton, *School Administration and Supervision Leadership Challenges and Opportunities*, 2nd ed. (Dubuge : Wm. C. Brown, 1983), 71.

กรมสามัญศึกษา ได้เน้นถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า “งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารการศึกษาในโรงเรียน ไม่ว่าจะเรียนประเภทใด มาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษา จะได้รับการพิจารณาเป็นขั้นมูลฐานจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องถือเอางานนี้เป็นหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนของตน และต้องให้ความสนใจในด้านวิชาการเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ สุดใจ เหล่าสุนทร กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก งานบริหารเป็นงานบริการ เพื่อให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างสำคัญในเรื่องวิชาการ และความเจริญเติบโตหรือพัฒนาการในด้านต่างๆ ของเยาวชนจึงนับได้ว่าเป็นเสมือนหัวใจของหน่วยงานทางการศึกษา ความจำเป็นของงานวิชาการจึงเพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณ งานวิชาการจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

จึงสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเกี่ยวข้องกับเรื่องของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ เรื่องของแบบเรียน งานการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ห้องสมุด การนิเทศการศึกษา การวางแผนการศึกษา การประชุมอบรมทางวิชาการต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

กระบวนการบริหารงานวิชาการ

ในการบริหารงานทั่วไป กระบวนการบริหารประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. การวางแผนพัฒนา หรือ การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการวางแผนที่มีพื้นฐานมาจากสภาพที่เป็นปัญหา หรือความต้องการที่จะพัฒนางานและกำลังงบประมาณ ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์
- 1.2 การกำหนดภารกิจหรือพันธกิจ
- 1.3 การกำหนดจุดมุ่งหมาย
- 1.4 การกำหนดกลยุทธ์
- 1.5 การกำหนดแผนงาน / โครงการ
- 1.6 การนำแผนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในขั้นตอนแรกนี้ประกอบด้วย

¹⁴ เกษม วัฒนาชัย, “บรรยายพิเศษ การประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์,” (11 สิงหาคม 2540) (ที่โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่าพรวลาลักษณ์, ทบวงมหาวิทยาลัย, 2540), 33.

1.7 การจัดองค์กร หรือจัดบุคลากรเข้ารับผิดชอบงาน ได้แก่ การกำหนดหัวหน้างาน / หัวหน้าโครงการ ผู้ดำเนินงาน และ ภารกิจของผู้รับผิดชอบ

1.8 การสั่งการ หรือ มอบหมายงาน

1.9 การควบคุมงาน

1.10 การติดตามกำกับ

1.11 การนิเทศงาน

2. การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

2.1 การประเมินระหว่างการทำงาน

2.2 การประเมินเมื่อสิ้นสุดงาน

2.3 การรายงาน

งานวิชาการก็มีกระบวนการบริหารเช่นเดียวกัน ขอบข่ายของงานวิชาการแต่ละงานมีภารกิจ สำคัญและแนวคิดสำคัญ ที่จะต้องคำนึงถึงในการบริหารงานวิชาการนั้นๆ ดังนี้

1. การบริหารที่ดี การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ผูกขาดที่บุคคลใดหรือกลุ่มใดโดยเฉพาะ

2. การดำเนินงานทุกงานต้องการทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันใน งานนั้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานเป็นความรับผิดชอบของทุกคนที่ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงาน ทุกคนมีความสำคัญต่องาน เป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา มิใช่อยู่ที่บุคคลปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารงานวิชาการแต่ละงาน และผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาต้องตระหนักว่าตนมี บทบาทเป็นผู้นำที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุน เชิญชวนให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ไม่ใช่ผู้นำที่คอยสั่งการแต่เพียงอย่างเดียว การสร้างความรู้สึที่ดี และการสร้างความศรัทธาต่องาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

การบริหารงานวิชาการแต่ละงานที่จะกล่าวต่อไปนี้ จึงใช้ข้อความว่า

“การจัดให้มีการดำเนินงานต่อไปนี้” ซึ่งหมายความว่า การบริหารงานนั้นโดยบุคคล / กลุ่ม บุคคล ควรคำนึงถึงภารกิจที่เสนอแนะไว้ จึงจะทำให้การบริหารงานมีความสมบูรณ์ได้อย่างแท้จริง¹⁵

¹⁵ กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (กรุงเทพมหานคร: เมธีทีปส์, 2547), 6 – 8.

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการ ดังนี้

เฟเบอร์และเชอรอน (Faber and Sherron) ได้แบ่งงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน¹⁶ คือ

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การจัดอุปกรณ์การสอน
4. การนิเทศการสอน
5. การส่งเสริมครูประจำการในด้านความรู้

แคมเบลล์, บริดจ์ และไนแตรนด์ (Campbell, Bridges and Nystrand) กล่าวว่า งานด้านวิชาการนั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน การประเมินผล อันประกอบด้วย¹⁷

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา
2. การกำหนดโปรแกรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย
3. การพัฒนาและนำหลักสูตรของชาติไปใช้
4. การเลือกใช้และเตรียมอุปกรณ์และสื่อการเรียน
5. การประเมินผลการสอน

มิลเลอร์ (Miller) กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย¹⁸

1. การจัดโปรแกรมการสอน
2. การปฏิบัติตามโปรแกรมการสอน
3. การติดตามการเรียนการสอน
4. การจัดบริการการสอน

¹⁶ Charles F. Faber and Gilbert F. Shearon, **Elementary School Administration** (New York : Holt Rhinehart and Winston, 1970), 122 – 128.

¹⁷ Ronald F. Campbell, Edwin M. Bridge, and Raphael O. Nystrand, **Introduction to Education Administration** (Boston : Allyn and Bacon, 1977), 212.

¹⁸ Miller Van, **The Public Administration of American Systems** (New York: The Macmillan Company, 1965), 175 – 180.

เซอร์จิโอวานนีและคณะ (Sergiovanni and Other) ได้ให้ความเห็นว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ¹⁹ ได้แก่

1. การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาและตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษานั้น

2. จัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
3. จัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
4. สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
5. จัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนอย่างพอเพียง

โซลิแมน (Soliman) ได้จัดแบ่งภาระงานทางวิชาการเป็น 3 ด้าน²⁰ ได้แก่ งานสอน (Teaching) งานวิจัย (Research) และงานบริการวิชาการแก่สังคม (Community Services)

คิมพรอฟและนันเนรี (Kimbrough and Nunnery) กล่าวว่างานบริหารงานวิชาการประกอบด้วย²¹

1. การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
4. การจัดองค์การของการเรียนการสอน
5. การประเมินผล
6. การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

งานวิชาการมีขอบข่ายที่ครอบคลุมงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน ตลอดจนการวัดและการประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล และสื่อการสอนรวมถึงการพัฒนาผู้สอนตลอดจนการดำเนินงานกิจการของโรงเรียนจะต้องเป็นไปตามหลักสูตร และระเบียบพิธีการของการเรียนการสอน จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทุกกระยะด้วยการจัดเนื้อหาให้ทันสมัย บางครั้งก็มีการเพิ่มวิชาใหม่ๆ เข้าไปด้วย ผลที่เกิดขึ้นกับ

¹⁹ Thomas J. Sergiovanni and et al., **Educational Governance and Administration** (New Jersey : Prentice – Hall, 1980), 267 – 268.

²⁰ Soliman Hani, “Academic Workload and Quality,” **Assessment and Evaluation in Higher Education**, 22 , 2 (1997) : 135.

²¹ Ralph B. Kimbrough and Michael Nunnery, **Education Administration** 3rd ed. (New York: Macmillan Publishing Company. 1998), 51 -58.

นักเรียนอย่างแท้จริงนั้นเกิดจากการเรียนการสอน ดังนั้น เมื่อหลักสูตรเปลี่ยนก็จำเป็นต้องอบรมครูตามไปด้วย เพราะการใช้หลักสูตรในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องไปถึงการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอน การประเมินผลด้วย²²

กรมวิชาการได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียนไว้ดังนี้²³

1. การวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานวิชาการและการทำแผนงานวิชาการ

2. การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดกลุ่มการเรียน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน การจัดครูสอนแทน การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำ การใช้ การปรับปรุงแผนการสอน รายวิชาการ จัด จัดทำ ใช้ บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน

4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ จำนวนครูที่ผ่านการฝึกอบรมและอบรมทางด้านวิชาการในรอบ 2 ปี การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนและการส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

5. การวัดผลประเมินการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ได้แก่ การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ การวัดผลการเรียน การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน

6. การประเมินผลงานวิชาการ ได้แก่ การประเมินผลการจัดการงานวิชาการและประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

กมล ภูประเสริฐ ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้²⁴

1. การบริหารหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

²² อุทัย บุญประเสริฐ, **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน**, (กรุงเทพฯ : เอสดี เพรส. 2540), 83.

²³ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, **บันทึกสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2549** (กรุงเทพฯ: พญาไทพลาซ่า. 2549)

²⁴ กมล ภูประเสริฐ, **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: ทิพย์พับบลิชชั่น, 2544), 9.

1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยการจัดเป็นกลุ่มๆ ไว้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางนี้มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาตรงที่ช่วยให้บุคลากรของสถานศึกษาได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางโดยละเอียด เพื่อการจัดทำมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี และรายภาคเรียนต่อไป นอกจากนี้จะช่วยทำให้เกิดแนวความคิดว่าสถานศึกษาจะมีแนวในการจัดทำมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับชุมชนและท้องถิ่นของตนในส่วนใดบ้าง

1.2 การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและ ท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจากมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้ครอบคลุมเป็นค่อนข้างมาก ถ้าสถานศึกษาเห็นว่ามาตรฐานการเรียนรู้มีอยู่แล้ว

1.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการนำผลงานในข้อ 1.1 และ ข้อ 1.2 มาจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้เป็นรายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม สำหรับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 จะต้องกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้เป็นรายภาค และกำหนดหน่วยกิตให้เหมาะสม

1.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยเฉพาะในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องนำเอกสารตามสาระการเรียนรู้ ข้อ 1.3 ที่เกี่ยวเนื่องกันมาบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน ยิ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี แต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 ต้องทำเป็นรายวิชา นอกจากนั้นยังต้องดำเนินงานอื่นๆ ตามที่กำหนดด้วย

การบริหารการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

2.1 การรวบรวม วิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ กิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง การให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความเข้าใจ จากการสอบถาม จากการอ่าน จากการค้นคว้า จากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาสรุปเป็นความรู้และความเข้าใจของตน การให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการทดลองเพื่อให้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะกระบวนการและสรุปผลงานของตน การให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณลักษณะที่

พึงประสงค์ทางด้านค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กันไปด้วย สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวนี้ ล้วนแต่เป็นความต้องการในการปฏิรูปการศึกษาทั้งสิ้น

2.2 การกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียน การสอน อุปกรณ์เครื่องใช้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติสิ่งต่างๆ สื่อและอุปกรณ์ก็จะเน้นสิ่งที่นักเรียนใช้ปฏิบัติ เช่น หนังสือค้นคว้าที่จัดมาให้ในการสอนแต่ละหน่วยการเรียนรู้ การเตรียมห้องปฏิบัติการต่างๆ การเตรียมขั้นตอนการปฏิบัติที่จะช่วยพัฒนาความคิด การเตรียมคำถามที่จะใช้กระตุ้นความคิด เป็นต้น

เนื่องจากโรงเรียนทั้งหลายมีสื่อการเรียนการสอนอยู่มาก จากการจัดหา รวบรวม และสะสมมาตลอด จึงควรมีการสำรวจสิ่งที่มีอยู่แล้วก่อนที่จะเตรียมการจัดหาสิ่งที่ยังขาดแคลนตามกำลังของสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้ควรจะเน้นสื่อที่มีในท้องถิ่นก่อน

2.3 การกำหนดวิธีประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา ตามแนวคิดในปัจจุบันต้องการให้มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ซึ่งเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับจุดเน้นของกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนค้นคว้า ทดลอง ปฏิบัติในสิ่งต่างๆ ก็ควรประเมินจากการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจแตกต่างกันไปสำหรับผู้เรียนแต่ละคน ไม่สามารถประเมินโดยการใช้แบบทดสอบในทุกๆ เรื่องเหมือนแต่ก่อน ประกอบแต่ละหน่วยการเรียนรู้ / รายวิชามีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ไว้แล้ว การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ต่างๆ ด้วย

2.4 การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคน ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรสถานศึกษาจัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ซึ่งมีลักษณะของการบูรณาการอยู่แล้ว ฉะนั้นผู้สอนแต่ละคนสามารถนำเอาผลงานจากข้อ 2.1 – 2.3 มาใช้ในการจัดทำแผนการสอนเชิงบูรณาการได้โดยตรง ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 จัดทำแผนการสอนเป็นรายวิชา

2.5 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการเยี่ยมชั้นเรียนหรือการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะ

2.6 การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนโดยนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านสื่อการเรียนการสอน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกสถานศึกษา

3. การบริหารการประเมินผลได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ / รายวิชา และกิจกรรมการเรียน การสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อการพิจารณาการเตรียมการขั้นต่อไป ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้ที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย

3.2 การกำหนดวิธีการ และเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการเตรียมการในการสร้างความเครื่องมือ และกำหนดวิธีการที่เป็นระบบของชั้นนี้ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอน การประเมินปลายภาคเรียนและปลายปี ด้วย เพื่อความสะดวกในการสังเกตและการปฏิบัติงานของผู้เรียนและรวบรวมผลงานของผู้เรียนเป็นระยะๆ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกการเรียนการสอน การบันทึก การสังเกต และการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

3.4 การจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง/กรม/หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้

3.5 การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการประเมินที่ต้องใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่การตัดสิน ได้-ตก ของผู้เรียนแต่อย่างใด

3.6 การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ ทั้งการรายงานผู้ปกครอง ระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาช่วงปลายปีต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด

4. การบริการการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

4.1 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน ทุกคนจึงต้อง ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ ในทางวิชาการ แต่ละคนเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้ที่ได้รับการนิเทศตามความสามารถเฉพาะตัวในแต่ละด้าน

4.2 การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน วิธีการที่จะนำไปใช้ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การได้ไปประชุมอบรม / สัมมนา / ปฏิบัติการในระดับต่างๆ การสาธิตรูปแบบการสอนเพื่อช่วยค้นหาข้อบกพร่อง และปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษา ร่วมกัน การประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง เป็นต้น

4.3 การควบคุม ดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ

4.4 การร่วมกันแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน เกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวบรวมอุปสรรค ข้อขัดข้องจากการบริหารในทุกๆ เรื่องมาพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านใดที่สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาได้เอง ด้านใดที่คิดว่าต้องพึ่งพาจากบุคคลภายนอก

5.2 การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะๆ ซึ่งควรกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันได้ รวมทั้งการจัดส่งบุคลากรไปรับการอบรม ประชุม สัมมนา/ปฏิบัติการ ที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด

5.3 การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้

6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

6.1 การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนแต่ละคนควรทำการวิจัยในชั้นเรียนของตน โดยเริ่มจากประเด็นปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งผู้สอนเห็นว่าควรมีการทดลองรูปแบบการสอนที่คิดว่าจะได้ผลดีกว่าเดิม หรือทดลองสื่อการเรียนการสอนที่ผู้สอนดัดแปลง ปรับปรุง หรือคิดค้นใหม่เพื่อตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนคิดขึ้นมานั้นสามารถใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจนทำให้คุณภาพการศึกษาบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ อันเป็นการฝึกการทำงานเป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัย ซึ่งไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นการวิจัยเต็มรูปแบบดังที่นักวิจัย หรือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอกกระทำกัน

6.2 การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องร่วมกัน ในสถานศึกษา หรือเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อการวิจัยในภาพรวมของสถานศึกษา

6.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ ความจริงแล้วงานทางวิชาการทุกงาน สามารถจัดทำโครงการวิชาการได้ทั้งสิ้น เช่น โครงการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการบริหารการเรียนการสอน โครงการประเมินผลการเรียน ฯลฯ ในหัวข้อนี้จึงหมายความเฉพาะโครงการที่นอกเหนือจากงานที่กล่าวแล้วในข้อ 1 – 6 และข้อ 8 – 9 เช่น โครงการที่เกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมทางวิชาการของผู้เรียน โครงการประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เป็นกิจกรรมร่วมของโรงเรียน โครงการแข่งขันความสามารถทางความคิดของผู้เรียน ฯลฯ เป็นต้น การบริหารโครงการวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

7.1 การกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลักที่กล่าวในหัวข้ออื่นๆ และที่คาดว่าจะเป็นเรื่องที่ส่งผลให้งานหลักนี้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

7.2 การกำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน

7.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดในข้อ 7.1 และข้อ 7.2

8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

8.1 การกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมดที่จะต้องตัดเก็บร่วมกันตลอดภาคเรียนและปีการศึกษาเพื่อมิให้เกิดการละเลยหรือละทิ้งข้อมูลสารสนเทศที่มี

ความสำคัญต่อการพิจารณาและตัดสินใจในการดำเนินงานทางวิชาการ ระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ตั้งแต่ข้อ 1 – 7 และ ข้อ 9

8.2 การกำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศตามช่วงของการดำเนินงานแต่ละงานให้เหมาะสม

8.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศให้ตรงกับสิ่งที่กำหนดและช่วงเวลาตามข้อ 8.1 และข้อ 8.2

8.4 การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานในข้ออื่นๆ ใช้ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษาในข้อ 9 และใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไป

9. การบริหาร การประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

9.1 การกำหนดหัวข้อประเมินผลงานจากงานที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1 – 8 ข้างต้น โดยคำนึงถึงการประเมินก่อนการดำเนินงาน (ควรทำ) การประเมินระหว่างดำเนินงาน (ต้องทำ) และการประเมินผลหลังการดำเนินงาน (ต้องทำ)

9.2 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน รวมทั้งการจัดเตรียมในเรื่องดังกล่าว และการกำหนดช่วงเวลา เพื่อให้สามารถประเมินระหว่างการทำงาน

9.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมินตามที่กำหนดในข้อ 9.1 และ ข้อ 9.2

9.4 การสรุปผลและเขียนรายงานประจำปี เพื่อรายงานต่อสาธารณชนและต่อหน่วยงานต้นสังกัด รายงานส่วนนี้จะนำไปรวมกับการประเมินผลงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษาเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

จากขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภารกิจของสถานศึกษานั้นมีมากมาย จนบางครั้งอาจทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความท้อถอยที่ต้องรับผิดชอบงานมาก จนไม่มั่นใจในความรู้ความสามารถและเวลาที่ตนมีอยู่ จึงมีข้อเสนอแนะว่า ถ้าไม่อาจทำได้หมดทุกเรื่อง และแต่ละเรื่องอาจไม่อาจทำได้อย่างสมบูรณ์ ก็ควรเริ่มงานที่จำเป็นก่อน แต่ละงานอาจทำไม่ได้ดีที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมดาของการเริ่มงานใหม่กับหลักสูตรใหม่ ระบบใหม่ ความคิดใหม่ จึงทำเท่าที่ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาจะทำได้ เพียงแต่ให้ความมุ่งมั่นที่จะทำ บุคลากรในสถานศึกษาจะพัฒนาตนเองจากการมีประสบการณ์ และมีการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลาต่อไปก็จะสามารถทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ได้

การบริหารเทคโนโลยี และนวัตกรรม

ความหมายนวัตกรรม

นวัตกรรม” หมายถึงความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำ นวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วย ประหยัดเวลา และแรงงานได้ด้วย “นวัตกรรม” (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก innovare ในภาษาลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือก็คือ ”การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม” แนวความคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยจะเห็นได้จากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ เช่น ผลงานของ Joseph Schumpeter ใน The Theory of Economic Development โดยจะเน้นไปที่การสร้างสรรค์ การวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การได้มาซึ่ง นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เป็นหลัก นวัตกรรมยังหมายถึงความสามารถในการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริงอีกด้วย (พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ , Xaap.com) คำว่า “นวัตกรรม” เป็นคำที่ค่อนข้างจะใหม่ในวงการการศึกษาของไทย คำนี้ เป็นศัพท์บัญญัติของคณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มาจากภาษาอังกฤษว่า Innovation มาจากคำกริยาว่า innovate แปลว่า ทำใหม่ เปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ในภาษาไทยเดิมใช้คำว่า “นวกรรม” ต่อมาพบว่าคำนี้มีความหมายคลาดเคลื่อน จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า นวัตกรรม (อ่านว่า นะ วัด ตะ ก่า) หมายถึงการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมจากวิธีการที่ทำอยู่เดิม เพื่อให้ใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้นไม่ว่าวงการหรือกิจการใด ๆ ก็ตาม เมื่อมีการนำเอาความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็เรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรมของวงการนั้น ๆ เช่นในวงการศึกษาให้นำเอามาใช้ ก็เรียกว่า “นวัตกรรมการศึกษา” (Educational Innovation) สำหรับผู้ที่กระทำ หรือนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาใช้นี้ เรียกว่าเป็น “นวัตกร” (Innovator) (boonpan edt01.htm) ทอมัส ฮิวส์ (Thomas Hughes) ได้ให้ความหมายของ “นวัตกรรม” ว่า เป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนา มาเป็นขั้น ๆ แล้ว เริ่มตั้งแต่การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของ โครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา (boonpan edt01.htm) มอร์ตัน (Morton, J.A.) ให้ความหมาย “นวัตกรรม” ว่าเป็นการทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ นวัตกรรม ไม่ใช่การขจัดหรือล้มล้างสิ่ง

เก่าให้หมดไป แต่เป็นการ ปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนา (boonpan edt01.htm) ไชยยศ เรื่อง สุวรรณ (2521 : 14) ได้ให้ความหมาย “นวัตกรรม” ไว้ว่าหมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ที่แปลกไปจาก เดิมโดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ๆ ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมและ สิ่งทั้งหลายเหล่านี้ได้รับการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่าได้ผลดีในทางปฏิบัติ ทำให้ระบบ ก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น จรูญ วงศ์สายัณห์ (2520 : 37) ได้กล่าวถึง ความหมายของ “นวัตกรรม” ไว้ว่า “แม้ในภาษาอังกฤษเอง ความหมายก็ต่างกันเป็น 2 ระดับ โดยทั่วไป นวัตกรรม หมายถึง ความพยายามใด ๆ จะเป็นผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดก็ตามที่ เป็นไปเพื่อจะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ทำอยู่เดิมแล้ว กับอีกระดับหนึ่งซึ่งวงการ วิทยาศาสตร์แห่งพฤติกรรม ได้พยายามศึกษาถึงที่มา ลักษณะ กรรมวิธี และผลกระทบที่มีอยู่ต่อกลุ่ม คนที่เกี่ยวข้อง คำว่า นวัตกรรม มักจะหมายถึง สิ่งที่ได้้นำความเปลี่ยนแปลงใหม่เข้ามาใช้ได้ผลสำเร็จ และแผ่กว้างออกไป จนกลายเป็นการปฏิบัติอย่างธรรมดาสามัญ (บุญเกื้อ ควรหาเวช , 2543) นวัตกรรม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 มีการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation) หรือเป็นการปรุงแต่งของเก่าให้เหมาะสมกับ กาลสมัย

ระยะที่ 2 พัฒนาการ (Development) มีการทดลองในแหล่งทดลองจัดทำอยู่ในลักษณะ ของโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project)

ระยะที่ 3 การนำเอาไปปฏิบัติในสถานการณ์ทั่วไป ซึ่งจัดว่าเป็นนวัตกรรมขั้นสมบูรณ์; ความหมายของนวัตกรรมการศึกษา

"นวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovation)" หมายถึง นวัตกรรมที่จะช่วยให้ การศึกษา และการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมี ประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา และประหยัดเวลาในการ เรียนได้อีกด้วย ในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมศึกษามากมายหลายอย่าง ซึ่งมีทั้งนวัตกรรมที่ใช้กัน อย่างแพร่หลายแล้ว และประเภทที่กำลังเผยแพร่ เช่น การเรียนการสอนที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) การใช้แผ่นวีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต [Internet> เหล่านี้ เป็นต้น (วารสารออนไลน์ บรรณปัญญา. htm) “นวัตกรรมทางการศึกษา” (Educational Innovation) หมายถึง การนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะ อยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตามเข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวัง ที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถ เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การ สอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้วีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ(Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต เหล่านี้เป็นต้น

ความหมายของเทคโนโลยี

ความเจริญในด้านต่างๆ ที่ปรากฏให้เห็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้า ทดลองประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ โดยอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เมื่อศึกษาค้นพบและทดลองใช้ ได้ผลแล้ว ก็นำออกเผยแพร่ใช้ในกิจการด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคุณภาพ และ ประสิทธิภาพในกิจการต่างๆ เหล่านั้น และวิชาการที่ว่าด้วยการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ใน กิจการด้านต่างๆ จึงเรียกกันว่า "วิทยาศาสตร์ประยุกต์" หรือนิยมเรียกกันทั่วไปว่า "เทคโนโลยี" (boonpan edt01.htm) เทคโนโลยี หมายถึงการใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการ แก้ปัญหา ผู้ที่นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ เรียกว่านักเทคโนโลยี (Technologist) (boonpan edt01.htm) เทคโนโลยีทางการศึกษา (Educational Technology) ตามรูปศัพท์ เทคโนโลยี (วิธีการ) + โลยี(วิทยา) หมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยวิธีการทางการศึกษา ครอบคลุมระบบการนำวิธีการ มาปรับปรุง ประสิทธิภาพของการศึกษาให้สูงขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษารวมองค์ประกอบ 3 ประการ คือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ (boonpan edt01.htm) สมาคมนักเทคโนโลยีทางการศึกษานานาชาติได้ให้คำ จำกัดความของ เทคโนโลยีทางการศึกษา ว่าเป็นการพัฒนาและประยุกต์ระบบเทคนิคและอุปกรณ์ ให้ สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ของคนให้ดียิ่งขึ้น (boonpan edt01.htm) ดร.เปรี๊ยะ กุมุท ได้กล่าวถึงความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาว่า เป็นการ ขยายขอบข่ายของการใช้สื่อการสอน ให้กว้างขวางขึ้นทั้งในด้านบุคคล วัสดุเครื่องมือ สถานที่ และ กิจกรรมต่างๆในกระบวนการเรียนการสอน (boonpan edt01.htm) Edgar Dale กล่าวว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา ไม่ใช่เครื่องมือ แต่เป็นแผนการหรือวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ให้ บรรลุผลตามแผนการ (boonpan edt01.htm) นอกจากนี้เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการขยาย แนวคิดเกี่ยวกับสื่อทัศนศึกษา ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากสื่อทัศนศึกษาหมายถึง การศึกษา เกี่ยวกับการใช้ตาหูฟัง ดังนั้นอุปกรณ์ในสมัยก่อนมักเน้นการใช้ประสาทสัมผัส ด้านการฟังและการดู เป็นหลัก จึงใช้คำว่าสื่อทัศนอุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความหมายที่กว้างกว่า ซึ่งอาจจะ พิจารณาจาก ความคิดรวบยอดของเทคโนโลยีได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความคิดรวบยอดทางวิทยาศาสตร์กายภาพ ตามความคิดรวบยอดนี้ เทคโนโลยีทางการ ศึกษาหมายถึง การประยุกต์วิทยาศาสตร์กายภาพ ในรูปของสิ่งประดิษฐ์ เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ โทรทัศน์ ฯลฯ มาใช้สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ การใช้เครื่องมือเหล่านี้ มักคำนึงถึง เฉพาะการควบคุมให้เครื่องทำงาน มักไม่คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่องความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และการเลือกสื่อให้ตรงกับเนื้อหาวิชา

ความหมายของเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามความคิดรวบยอดนี้ ทำให้บทบาทของ เทคโนโลยีทางการศึกษาแคบลงไป คือมีเพียงวัสดุ และอุปกรณ์เท่านั้น ไม่รวมวิธีการ หรือปฏิกิริยา สัมพันธ์อื่น ๆ เข้าไปด้วย ซึ่งตามความหมายนี้ก็คือ "สื่อทัศนศึกษา" นั่นเอง

2. ความคิดรวบยอดทางพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการนำวิธีการทางจิตวิทยา มนุษยวิทยา กระบวนการกลุ่ม ภาษา การสื่อความหมาย การบริหาร เครื่องยนต์กลไก การรับรู้มาใช้ควบคู่กับผลิตกรรมทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม เพื่อให้ผู้เรียน เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นมิใช่เพียงการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เท่านั้น แต่รวมถึงวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้าไปด้วย มิใช่วัสดุหรืออุปกรณ์ แต่เพียงอย่างเดียว (boonpan edt01.htm)เป้าหมายของเทคโนโลยีการศึกษา 1. การขยายพิสัยของทรัพยากรของการเรียนรู้ กล่าวคือ แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ มิได้หมายถึงแต่เพียงตำรา ครู และอุปกรณ์การสอน ที่โรงเรียนมีอยู่เท่านั้น แนวคิดทางเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องการให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนจากแหล่งความรู้ที่กว้างขวางออกไปอีก แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ เช่น

1.1 คน คนเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่สำคัญซึ่งได้แก่ ครู และวิทยากรอื่น ซึ่งอยู่นอกโรงเรียน เช่น เกษตรกร ตำรวจ บุรุษไปรษณีย์ เป็นต้น

1.2 วัสดุและเครื่องมือ ได้แก่ สื่อทัศนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องวิดีโอเทป ของจริงของจำลองสิ่งพิมพ์ รวมไปถึงการใช้สื่อมวลชนต่างๆ

1.3 เทคนิค-วิธีการ แต่เดิมนั้นการเรียนการสอนส่วนมาก ใช้วิธีให้ครูเป็นคนบอกเนื้อหา แก่ผู้เรียนปัจจุบันนั้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้มากที่สุด ครูเป็นเพียง ผู้วางแผนแนะแนวทางเท่านั้น

1.4 สถานที่ อันได้แก่ โรงเรียน ห้องปฏิบัติการทดลอง โรงฝึกงาน ไร่ นา ฟาร์ม ที่ทำการ รัฐบาล ภูเขา แม่น้ำ ทะเล หรือสถานที่ใด ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เรียนได้

2. การเน้นการเรียนรู้แบบเอกัตบุคคล ถึงแม้นักเรียนจะล้นชั้น และกระจัดกระจาย ยากแก่การจัดการศึกษาตามความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้พยายามคิดหาวิธีนำเอาระบบการเรียนแบบตัวต่อตัวมาใช้ แต่แทนที่จะใช้ครูสอนนักเรียนทีละคน เขาก็คิด ‘แบบเรียนโปรแกรม’ ซึ่งทำหน้าที่สอน ซึ่งเหมือนกับครูมาสอน นักเรียนจะเรียนด้วยตนเอง จากแบบเรียนด้วยตนเองในรูปแบบเรียนเป็นเล่ม หรือเครื่องสอนหรือสื่อประสมหลายๆ อย่าง จะเรียนช้าหรือเร็วก็ได้ตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

3. การใช้วิธีวิเคราะห์ระบบในการศึกษา การใช้วิธีระบบ ในการปฏิบัติหรือแก้ปัญหา เป็นวิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์ ที่เชื่อถือได้ว่าจะสามารถแก้ปัญหา หรือช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากกระบวนการของวิธีระบบ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของงานหรือของระบบ อย่างมีเหตุผล หาทางให้ส่วนต่าง ๆ ของระบบทำงาน ประสานสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาเครื่องมือ-วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา วัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา หรือการเรียนการสอนปัจจุบันจะต้องมีการพัฒนา ให้มีศักยภาพ หรือขีดความสามารถในการทำงานให้สูงยิ่งขึ้นไปอีก แนวคิดพื้นฐานของนวัตกรรมทางการศึกษา ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อ

วิธีการศึกษา ได้แก่แนวความคิดพื้นฐานทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป อันมีผลทำให้เกิดนวัตกรรม การศึกษาที่สำคัญๆ

การบริหารงานบุคคล

การปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมี ประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการ จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความ หลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏใน บัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ ในการบริหาร จัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัด การศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง รัฐจึง ให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนี้

“มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็น โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคล สิ้นสุดลง”

เพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้นโดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจ การบริหารและการจัดการสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้²⁵

²⁵ การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล accesses 10 November 2007.Available from <http://202.143.129.38/07620107/nitibukkon.htm>

ความหมาย

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงาน มีการธำรงรักษา เพิ่มพูน ทักษะความรู้ ความสามารถ และทำงานด้วยความสุขกายสบายใจ

แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีที่ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ²⁶

²⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ,2546), 51-63.

1. การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1. ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยี่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2. เมื่อ ก.ค.ศ.อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

1. กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวอื่นนอกเหนือจาก 1) สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

1. เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

2. บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางการปฏิบัติ (ม.58)

1.เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2. บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ(มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี(มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร(มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ(มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี(มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับวันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ.หรือผู้ที่ ก.ค.ศ.มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง³⁰

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ²⁷

²⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2546), 51-63

กรณีที่ไม่ได้มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้อราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง ข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน(มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรง ตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ ข้าราชการครูครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง(มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

3.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. แจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์ การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการ มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

3.ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา²⁸

2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

²⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2546), 51-63

4. ติดตาม ประเมินการพัฒนา

5. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม.80)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่งที่ได้รับ การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3. ติดตาม ประเมินการพัฒนา

4. การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม.55)

แนวทางการปฏิบัติ

1. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้น เงินเดือน

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ ดำเนินตามหลักเกณฑ์และ

4. รายงานการสั่งเลื่อนขั้นและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แนวทางการปฏิบัติ

1. แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี
2. ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
3. รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวทางการปฏิบัติ

1. ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน
2. ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
4. รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

การบริหารขวัญและกำลังใจ

การสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร

ได้แก่การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ตรงความต้องการของบุคลากร จัดประชุมคณะครูในโรงเรียน เพื่อปรึกษาหารือถึงความต้องการด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จัดสวัสดิการภายในโรงเรียนตามความต้องการความจำเป็นของบุคลากรส่วนใหญ่ เช่น สหกรณ์ร้านค้า การให้บริการในการใช้สิทธิตามสวัสดิการของรัฐ อาหารกลางวันราคาถูก กองทุนเงินยืมหมุนเวียนจัดทัศนศึกษา พบปะสังสรรค์ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ บ้านพักครู จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงาน เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ห้องทำงาน มุมพักผ่อน อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย ข้อมูลสารสนเทศเอกสารวารสารทางวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมรับผิดชอบการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและเจตคติ ที่ดีต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ ความจำเป็น ทั้งระยะสั้น และระยะยาว จัดประชุมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตามความต้องการจำเป็นทั้งของ

หน่วยงานและบุคลากร จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติให้กับบุคลากรทุกคน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น

1. การฝึกอบรม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น
2. การส่งบุคลากรไปอบรมหรือดูงานด้านการศึกษา
3. การใช้กระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมการศึกษาจากคู่มือการทำงาน การมอบหมายงาน การให้เป็นวิทยากร การหมุนเวียนงาน ฯลฯ
4. การพัฒนาตนเองเช่น การศึกษาต่อทั้งในและนอกเวลา การประชุมทางวิชาการ ศึกษาจากชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การอ่านวารสาร เอกสารวิชาการ การฟังบรรยาย อภิปรายต่าง ๆ การให้หมุนเวียนงาน การบรรยาย อภิปรายเรื่องน่ารู้ที่จัดประชุมในโรงเรียน

ติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และนำผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสม ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีคุณธรรม สืบสวนข้อมูล คุณสมบัติต่างๆ ของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านคุณธรรม จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ หลากๆรูปแบบอย่างเหมาะสม เช่น

1. สนับสนุนให้ได้รับการอบรมการประชุมทางวิชาการหรือศึกษาต่อ
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน
3. มอบหมายงานพิเศษต่างๆ ให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หรือ อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ริเริ่มพัฒนา
4. จัดให้มีการประกวดและให้รางวัล เกียรติบัตร ยกย่องชมเชย
5. ส่งเสริมและให้กำลังใจเพื่อให้ครูผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา ลด ละ เลิก อบายมุขในวันสำคัญทางศาสนา และให้โรงเรียนเป็นสถานที่ปลอดอบายมุข ป้ายคำขวัญ และข้อเตือนใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพครู เอกสาร วารสารที่นำอ่าน และมีสาระด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรม กับหน่วยงานภายนอกในการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม จัดบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสมแสดงถึงเอกลักษณ์ของครูที่มีคุณธรรม ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและคุณธรรม ตลอดถึงการนำผลสรุปไปปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ขอบข่ายงานความสัมพันธ์กับชุมชน

ประกอบด้วย การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การร่วมกิจกรรม

ของชุมชน การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การให้บริการแก่ชุมชน การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรต่างๆ ในท้องถิ่น

การประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ให้ครอบคลุมงานโรงเรียนและกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

การให้บริการชุมชน

การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่โรงเรียนสามารถให้บริการแก่ชุมชนได้ มีการบริการทางวิชาการ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่แก่ชุมชน

การบริหารการสื่อสาร

ตั้งแต่เกิดมาและตลอดไปในการใช้ชีวิตของเรานั้นเราได้ใช้เวลาเป็นอย่างมากในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ แต่มีบุคคลเป็นเพียงจำนวนน้อยที่ตระหนักว่าเขาได้ใช้เวลามากสักเท่าไรวันหนึ่ง ๆ สำหรับกิจกรรมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ตามความเป็นจริงในโลกที่เรารู้จัก ความก้าวหน้าทางเทคนิคและอุตสาหกรรมนั้นจะมีทางเป็นไปได้ ถ้าปราศจากซึ่งการติดต่อสื่อสาร โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารบุคคลจะเข้าใจบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับคนอื่น และโดยการติดต่อสื่อสารนี้เอง เขาก็จะสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นได้ ความรับผิดชอบสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารก็คือ การสร้างระบบการติดต่อสื่อสารขึ้น และรู้จักใช้ระบบการติดต่อสื่อสารนั้น²⁹ ในการทำงานนั้นนักบริหารโดยทั่วไปต้องทำหน้าที่ในการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์การ และการอำนวยความสะดวกอื่นให้ทำงาน เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้นักบริหารบรรลุผลดังกล่าวก็โดยอาศัยการพูด การเขียน ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานได้มีประสิทธิภาพเพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาในการที่จะเข้าใจรับรู้ถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ของเขาเอง รวมตลอดถึงความสามารถที่จะทำใ้บุคคลอื่นเข้าใจในความคิดของเขาเองด้วย

นักบริหารหลาย ๆ คนคิดว่า การติดต่อสื่อสารนั้นเป็นเพียงแต่การไหลของข่าวสารข้อมูล (information flow) ซึ่งผู้รับจะเกิดความเข้าใจโดยสมบูรณ์เอง แต่อันที่จริงในการบริหารงานนั้นปัญหาต่าง ๆ ได้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการส่งข่าวสารข้อมูล นักบริหารอาจมีปัญหากัน ๆ อาทิ แบบแผนการติดต่อสื่อสารที่ดีและสร้างความแม่นยำที่สุดนั้น เป็นอย่างไร การเขียน การพูด หรือการใช้รูปภาพ หรือว่าถ้านักบริหารปรารถนาจะอธิบายเรื่องระบบเงินเดือนระบบใหม่ เขาควรจะทำอย่างไร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับข่าวสารที่เหมือนกัน หรือนักบริหารอาจมีปัญหากันเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่ยากยิ่งขึ้น อาทิ จะทราบได้อย่างไรว่า เมื่อติดต่อสื่อสารกับ

²⁹สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), 329.

ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับชั้น การบังคับบัญชาล่าง ๆ ขององค์กรนั้น การติดต่อสื่อสารได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ชาวสารข้อมูลได้ตกหล่นหายไป อันเนื่องจากการไม่มีความรู้สึกอันไวของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเปล่า หรืออาจจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับตนเอง เช่น จะปรับปรุงตัวเราในฐานะที่เป็นผู้รับข่าวสารโดยใช้เทคนิคอะไรบ้าง เป็นต้น³⁰

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงบุคคลกลุ่มและองค์กรเข้าไว้ด้วยกันเป็นสื่อกลางที่นำสิ่งแวดล้อมภายนอกมาเป็นปัจจัยนำเข้าสู่องค์กร และนำสิ่งที่เป็นผลผลิตขององค์กรสู่สิ่งแวดล้อมซึ่ง บาร์นาร์ด (Barnard) เน้นว่า การสื่อสารนั้นจะต้องครอบคลุมศูนย์กลางขององค์กร เพราะว่าการกำหนดโครงสร้าง การขยายตัว และขอบข่ายขององค์กร จะต้องดำเนินการโดยผ่านเทคนิคการสื่อสารเกือบทั้งสิ้น อีกทั้ง แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn) กล่าวสนับสนุนว่า การสื่อสารเปรียบเสมือนเป็นหัวใจขององค์กร การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อนำความต้องการ ความคิด ความรู้สึก นำไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม หรือระหว่างองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างสอดคล้องหรือตรงกับจุดประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีและสามารถนำมาใช้สนับสนุนการบริหารองค์กรได้อย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารทั้งจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหาร อีกทั้งยังใช้การติดต่อสื่อสารในการสั่งการให้มีการปฏิบัติงาน เป้าหมายองค์กร³¹

ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

คำว่า “การติดต่อสื่อสาร” เป็นคำที่มักจะได้ยินได้ฟังกันอยู่บ่อย ๆ แต่ถ้าลองถาม แต่ละคนดูก็จะพบว่ามีความคลาดเคลื่อนอยู่ไม่น้อย แม้บรรดานักวิชาการที่ศึกษาทางด้านการศึกษาการติดต่อสื่อสารก็ยังไม่ให้ความที่แตกต่างกันไปไม่น้อย และแม้แต่ชื่อภาษาไทย ท่านผู้รู้ก็ได้แปล คำว่า การติดต่อสื่อสารนี้หรือใช้คำนี้ต่างกันไป เช่น การติดต่อบ้าง การสื่อสารข้อความบ้าง การสื่อสารสัมพันธ์บ้าง การติดต่อสื่อสารความบ้าง หรือการติดต่อสื่อสารบ้าง อย่างไรก็ตามในที่นี้อาจเริ่มต้นด้วยการพิจารณาจากรากศัพท์ก่อนคำว่า “การติดต่อสื่อสาร” (communication) นี้เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า

³⁰ เรื่องเดียวกัน, 329.

³¹ พยอม วงศ์สารศรี, **องค์กรและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาจำกัด, 2542), 226.

“communis” ดังนั้น communication จึงน่าจะหมายถึง การสื่อสาร/หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินไปในลักษณะที่แลกเปลี่ยนความเห็นกันทั่วไปอย่างสามัญ³²

การติดต่อสื่อสาร มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

เวบสเตอร์ (Webster Encyclopedic Dictionary) ได้บัญญัติว่า “การสื่อสาร” หมายถึง “วิธีการสื่อ โดยการใช้สารสนเทศในลักษณะของข้อความ หรือการเขียนก็ได้”³³

เดสส์เลอร์ (Dessler) ได้ให้ความหมายของ “การสื่อสาร” เป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ การส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ”³⁴

เกน เบอร์ตัน (Gene Burton) และมาแนบ ธาเกอร์ (Mavab Thakur) ได้ให้ความหมายว่า “การสื่อสาร” หมายถึง “กระบวนการในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร”³⁵

เอลเมอร์ เอช. บูแรค (Elmer H. Burack) และนิโคลัส เจ. แมทธิส (Nicholas J. Mathys) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การสื่อสาร” หมายถึง “กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการสื่อความหมายระหว่างบุคคล”³⁶

เลสลีย์ ดับบลิว. รู (Leslie W. Rue) และลอยด์ แอล. ไบอาร์ส (Lloyd L. Byars) ได้นิยามความหมายไว้ว่า “การสื่อสาร” หมายถึง “การกระทำการในการส่งข้อมูลข่าวสาร”³⁷

ไมเคิล อาร์. คาร์เรล แดเนียล เอฟ. เจนนิงส์ และคริสตินา เฮฟริน (Michal R. Carrell, Daniel F. Jennings and Christina Heavrin) ได้นิยามความหมายไว้ว่า “การสื่อสาร” หมายถึง

³²สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), 329.

³³Virginia S. Thatcher and Alexander McQueen, (Editors), **Webster Encyclopedic Dictionary of The English Language** (Chicago, Ill : Consolidated Book Publishers, 1980), 167.

³⁴Gary Dessler, **Management** (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1998), 74.

³⁵Gene Burton and Mavab Thakur, **Introduction to Management : A Career Perspective** (New York : John Wiley & Sons, 1984), 376.

³⁶Elmer H. Burack and Nicholas J. Mathys, **Introduction to Management : A Career Perspective** (New York : John Wiley & Sons, 1984), 376.

³⁷Leslie W. Rue and Lloyd L. Byars, **Management : Skills and Application**, 8th ed. (Chicago, Ill : Irwin, 1997), 66.

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานในการที่จะจัดการกับการสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นในการทำงาน และการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร³⁸

นิตยา เงินประเสริฐศรี ได้ให้ความหมาย การติดต่อสื่อสาร คือ การตอบสนองของสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ³⁹

สตีเฟน พี. روبบิน และเดวิด เอ. เดอเซนโซ (Stephen P. Robbins and David A. De Cenzo) ได้นิยามความหมายไว้ว่า “การสื่อสาร” หมายถึง “การสื่อความหมาย และการทำความเข้าใจกับความหมายที่อีกฝ่ายหนึ่งสื่อสารมา”⁴⁰

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า การสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความเห็น ความรู้สึก เป็นการแลกเปลี่ยนคำพูด อักษร สัญลักษณ์ หรือข่าวสารระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่น ๆ ได้ และการสื่อสารยังเป็นรากฐานของทุกองค์ประกอบในกระบวนการจัดการ ในความเป็นจริงการสื่อสารเป็นกระบวนการที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหน้าที่ทางการจัดการ ซึ่งการสื่อสารมักจะอยู่ในส่วนกลาง เพราะว่าโครงสร้าง ส่วนขยาย และขอบเขตขององค์กรเกือบทั้งหมดถูกกำหนดด้วยเทคนิคการสื่อสาร และ ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการแสดงออกและการแปลความหมายข่าวสารระหว่างหน่วยการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ หรือบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กร⁴¹

รองศาสตราจารย์ ดร.พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมาย การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อส่งข่าวสารข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและท่าทีต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปยังอีกบุคคล

³⁸Michal R. Carrell, Daniel F. Jennings and Christina Heavrin, **Fundamentals of Organizational Behavior** (Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall International, Inc., 1997), 430.

³⁹นิตยา เงินประเสริฐศรี, **ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541), 187-188.

⁴⁰Stephen P. Robbins, and David A. De Cenzo, **Fundamentals of Management**, 2nd ed. (Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall International, Inc., 1998), 423.

⁴¹สมยศ นาวิการ, **การติดต่อสื่อสารขององค์กร** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2545), 229.

หนึ่งหรือ หลายคน จุดประสงค์สำคัญของการติดต่อสื่อสารก็เพื่อที่จะให้ผู้รับข่าวสารเกิดความเข้าใจ”⁴²

การติดต่อสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนคำพูด ข้อเท็จจริง ข่าวสาร สัญลักษณ์เพื่อที่จะให้สมาชิกในองค์การหนึ่งองค์การใด ได้เข้ามีความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่นได้ ดังนั้น ในการติดต่อสื่อสารนั้นจะต้องมีผู้นำสาร (sender) มีสาร (message) และมีผู้รับสาร (receiver) นอกจากนี้ยังต้องมีช่องทางการติดต่อสื่อสาร (communication channel) จากการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นแต่ละครั้ง มีเป้าหมายบางอย่าง อาจเป็นการแจ้งบางอย่างแก่ผู้รับข่าวสาร สร้างอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้รับข่าวสาร สนับสนุนทางด้านจิตใจแก่ผู้รับข่าวสาร หรือสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้รับข่าวสาร เราสามารถที่พิจารณาว่าผู้ติดต่อสื่อสารสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่นั้น เราสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้ 1) การได้รับความสนใจจากผู้รับข่าวสาร 2) ความเข้าใจข่าวสารของผู้รับ ข่าวสาร และ 3) ผู้รับข่าวสารยอมรับข่าวสาร

ดังนั้น การที่จะทราบว่า การติดต่อสื่อสารสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้ส่งก็อาจดูได้จากการแสดงออกของฝ่ายผู้รับ ถ้าหากฝ่ายผู้รับแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามความมุ่งหมายของผู้ส่ง ก็ย่อมแสดงว่าการติดต่อสื่อสารได้ผล

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า “การติดต่อสื่อสาร” คือ การสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบายและคำสั่งลงไปยังเบื้องล่างพร้อมกับรับเอาข้อเสนอแนะและความคิดเห็นความรู้สึกต่าง ๆ กลับขึ้นมาโดยตระหนักถึงความรู้สึก ค่านิยม ความร่วมมือที่ได้รับจากทุกคน

หลักการติดต่อสื่อสาร

บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ชี้ให้เห็นว่าหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และได้อธิบายความสำคัญของระบบการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการและเสนอหลักการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้ 1) ช่องทางของการติดต่อสื่อสารควรประกาศให้รู้อย่างชัดเจนและแน่นอน 2) อำนาจหน้าที่ปรากฏอยู่ในช่องของการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ 3) เส้นทางของการติดต่อสื่อสาร (line of communication) ต้องสั้นและตรงประเด็น 4) เส้นทางของการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์จะถูกนำมาใช้ 5) ผู้ที่มีความสามารถจะเป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสาร 6) เมื่อองค์การกำลังดำเนินการไม่ควรขัดขวางเส้นทางของการติดต่อสื่อสาร และ 7) ระบบการติดต่อสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้⁴³

⁴²พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาจำกัด, 2542), 226.

⁴³Chester I. Barnard, **The Function of the Executive** (Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1998), 122.

ไซมอน (Herbert A. Simon) ชี้ให้เห็นว่า ช่องทางการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการเป็น ช่องทางการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันผู้ปฏิบัติงานจะเสนอสารสนเทศ บางอย่างไปให้แก่ระดับบนภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้ 1) การส่งข้อความจะไม่ก่อให้เกิดผลที่ไม่พึงปรารถนาแก่ผู้ส่ง 2) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและให้สารสนเทศแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วเท่าที่จะทำได้ และ 3) ผู้บังคับบัญชาต้องการสารสนเทศเพื่อติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บังคับบัญชาจะรู้สึกไม่พอใจถ้าข้อความไม่ได้ถูกส่งขึ้นไปตามสายงาน⁴⁴

องค์ประกอบที่สำคัญของการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบที่สำคัญของการติดต่อสื่อสารในทางการบริหารมี 6 ประการ คือ

1. ผู้ติดต่อสื่อสาร (communicator) ได้แก่ ผู้พูด (speaker) ผู้ส่ง (sender) และผู้ออกคำสั่ง (issuer)
2. ทำการติดต่อสื่อสาร (transmits) ด้วยการพูดด้วยการส่งหรือด้วยการออกคำสั่งโดยอาศัยข่าวสาร (message) ได้แก่ คำสั่ง (order) รายงาน (report) คำเสนอแนะ (suggestions) เพื่อส่งไปยัง
3. ผู้รับการติดต่อสื่อสาร (communicate) ได้แก่ ผู้รับ (addressee) ผู้ตอบ (respondent) ผ่านทาง
4. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร (communication channel) เพื่อชักจูงหรือมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้รับการติดต่ออันจะเห็นได้จาก
5. การสนองตอบ ได้แก่ คำตอบ หรือการแสดงกิริยาอาการ ความเข้าใจ (understanding)
6. ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการกระทำ (action) การหยุดกระทำ (inaction) หรือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความรู้สึกจะมีผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติไปด้วย

ประเภทของการติดต่อสื่อสาร (types of communication) เราจำแนกประเภทของการติดต่อสื่อสารไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. การติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ (formal communication) ซึ่งหมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดเจน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารในทางราชการที่ต้องการให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น ลักษณะสำคัญบางประการของการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ ได้แก่

⁴⁴Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, 3th ed. (New York: The Free Press, 1976), 163.

เป็นการนำเอานโยบายการวินิจฉัยสั่งการหรือคำแนะนำไปตามสายการบังคับบัญชา (line of authority) ที่บางทีเรียกว่า flow of command

เป็นการนำกลับมาให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานโดยทั่วไปได้ ข้อเสนอแนะง่าย และการสนองตอบของผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะอื่น ๆ

เป็นการแจ้งนโยบายทั่วไปขององค์การแก่ข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่การติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการนั้นแบ่งได้เป็น 3 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากระดับบนไประดับล่าง (downward communication)
2. การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างไประดับบน (upward communication)
3. การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication)

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (informal communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีได้ดำเนินการตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้จักขอบพอบุคคลกันเป็นส่วนตัว การติดต่อกันดำเนินไปในรูปของบุคคลต่อบุคคล การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้การศึกษาขององค์การอรูปนัย (informal organization) และมีความสำคัญไม่น้อยเพราะสามารถแทรกซ้อนไปได้ไกลและกว้างขวาง จนมีคำเปรียบเทียบกับว่าเป็น “grapevine” (เถาองุ่น) (ดูแผนภูมิที่ 3) ข้อมูลหรือข่าวจะถูกส่งต่อไปเรื่อย ๆ ประการสำคัญของการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการก็คือ ความรวดเร็ว แต่ข้อเสียก็คือ ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ อาจผิดไปจากความจริงได้มาก การทำความเข้าใจเรื่องเถาองุ่นจะทำให้เข้าใจการสื่อสารในองค์การมาก ยิ่งขึ้น การสื่อสารในองค์การทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอาศัยการสื่อสารแบบติดต่อกัน Keith Davis ได้ศึกษาวิจัยพบว่ารูปแบบการสื่อสารแบบเถาองุ่นแบ่งได้ 4 แบบ

1. the single stand grapevine หมายถึง การติดต่อสื่อสารแบบบอกต่อกันจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งเป็นทอด ๆ ไป การสื่อสารแบบนี้มีการบิดเบือนของข้อมูลข่าวสารมาก
2. the gossip grapevine หมายถึง การบอกข้อมูลข่าวสารให้ทุกคนในกลุ่มทราบ
3. the probability grapevine หมายถึง การสื่อสารจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งต่อกัน ให้สมาชิกทราบในเรื่องเดียวกัน
4. the cluster grapevine หมายถึง การบอกข้อมูลข่าวสารจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง แล้วอีกคนหนึ่งเลือกที่จะบอกข่าวสารแก่ใครก็ได้ตามความพอใจ

ผู้บริหารเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับเถาองุ่นที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ข่าวลือ (rumors) ที่เกิดจากการสื่อสารแบบเถาองุ่นนี้มีประโยชน์ต่อพนักงานมาก เพราะเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ จะแสดงถึงความเป็นเจ้าขององค์การและทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิต นักวิชาการบางคนมีความคิดเห็น

ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเถาองุ่นเพื่อที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพนักงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น⁴⁵

1. การสื่อสารทางเดียว (one-way communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งการสื่อสารโดยปราศจากการขอสิ่งย้อนกลับ (feedback) โดยทั่วไปการสื่อสารแบบนี้จะเป็นไปในรูปของนโยบายของผู้บริหารระดับสูงในองค์การ และสื่อสารมวลชนประเภทวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เป็นต้น

2. การสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งและผู้รับสามารถที่จะตอบสนองต่อกัน เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งทั่วถึงและลึกซึ้ง ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญมากในการบริหาร การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ข้อเสนอแนะรับฟังข้อโต้แย้งหรือคำถาม จะเป็นอย่างของการสื่อสารได้

ทิศทางหรือช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร (channel of communication)

การติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น อาจกระทำได้หลายระดับ แต่โดยที่การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการนั้น ไม่อาจกำหนดช่องทางที่แน่นอนของการติดต่อได้ จึงพิจารณาเฉพาะการติดต่อสื่อสารแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ซึ่งอาจจำแนกช่องทางการสื่อสารแบบดังกล่าวนี้ได้ 3 ช่อง คือ⁴⁶

การสื่อสารจากบนลงสู่ล่าง (downward communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งที่อยู่ต่ำกว่าในสายการบังคับบัญชาการสื่อสารชนิดนี้เกี่ยวกับการสั่งการและการควบคุมพนักงานเป็นการสื่อสารในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานที่เน้นในเรื่องภารกิจที่ทำและต้องการให้พนักงานกระทำรวมทั้งการสื่อสารเพื่อการประสานงานกันระหว่างพนักงาน การสื่อสารจากบนลงสู่ล่างเกี่ยวกับเรื่องวัตถุประสงค์ขององค์การ ตามตำแหน่งและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ

การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (upward communication) หมายถึง การสื่อสารจากพนักงานระดับล่างขึ้นไปสู่หัวหน้างานระดับสูงขึ้นเพื่อผลการทำงานของพนักงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เทคนิคที่ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารจากล่างขึ้นบน คือ การสื่อสารพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการกับพนักงาน การสำรวจทัศนคติ การร้องทุกข์ของพนักงาน การใช้ระบบข้อเสนอแนะ เป็นต้น

การสื่อสารแบบนี้จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะได้ข้อมูลย้อนกลับจากเบื้องล่าง เพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิผล วัตถุประสงค์ขององค์การและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เร็ว แต่การสื่อสารจากเบื้องล่างนี้ประสบความสำเร็จได้ยากเนื่องจากเรื่องราวต่าง ๆ จะถูกกรองหรือบิดเบือน เพราะ

⁴⁵เนตรพัฒนา ยาวีราข, *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2546), 111.

⁴⁶พยอม วงศ์สารศรี, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาจำกัด, 2542), 226.

ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ต้องการให้หัวหน้ารู้ข้อมูลบางอย่างที่จะเป็นอันตรายต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะบิดเบือนข้อมูลน้อยกว่าระบบการใช้อำนาจ

วิธีการที่จะปรับปรุงให้เกิดการสื่อสารจากเบื้องล่างกระทำได้โดยให้มี 1) การประชุม ผู้ปฏิบัติงาน (employee meeting) 2) การมีนโยบายเปิดประตู (open-door policy) เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกระดับ 3) จดหมายจากผู้ปฏิบัติงาน (employee letters) อาจทำเป็นกล่องรับและตอบจดหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคม (participation in social group) โดยให้มีกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการ

การสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) หมายถึง การสื่อสารจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งตามแนวนอน การสื่อสารระหว่างองค์การโดยทั่วไปเน้นที่การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และพัฒนาแผนงานใหม่ ๆ สำหรับอนาคตโดยผ่านการสื่อสารตามแนวนอนทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีขึ้นในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ รูปแบบของการสื่อสารอย่างเป็นทางการ เรียกว่า การติดต่อสื่อสารที่ติดต่อถึงกัน หรือ (serial transmission) หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่นได้หลายรูปแบบ

เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน การรวมตัวกันหรือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ ได้รับการเอื้ออำนวยจากการสื่อสารในแนวราบ ซึ่งอาจจะเป็นการสื่อสารข้ามหน่วยงาน (ซึ่งอยู่ในระดับเดียวกัน) ทั้งในรูปแบบที่เป็น การประชุม หรือ เป็นการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ

อุปสรรคต่อการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจะสำคัญ แต่ยากที่จะบรรลุความสำเร็จได้เนื่องจากเรามีอุปสรรคหลายอย่างที่อาจจะรบกวนการติดต่อสื่อสารได้ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะปรับปรุงการติดต่อสื่อสารด้วยการชนะอุปสรรคเหล่านี้ทั้งระดับบุคคลและองค์การ⁴⁷

การติดต่อสื่อสารไม่ใช่จะมีประสิทธิภาพเสมอไป ความล้มเหลวจะเกิดขึ้นจากเหตุผลหลายอย่าง เหตุผลบางอย่างอาจจะเพียงแต่เป็นนิสัยที่ไม่ดี และขาดการตระเตรียมหรือทิศทางที่คลุมเครือ อุปสรรคเหล่านี้สามารถชนะได้โดยไม่ต้องยุ่งยากตนเกินไป ถ้าบุคคลเต็มใจจะแก้ไข ฯลฯ

แม้ว่าข่าวสารจะถูกใช้เพื่อการถ่ายทอดความหมาย พวกมันไม่ได้บรรจุความหมายไว้อย่างแท้จริงเลย ความหมายจะอยู่ภายในจิตใจของผู้รับและผู้ส่งเท่านั้น เพื่อการแปลความหมายของผู้ส่งอย่างถูกต้อง ผู้รับต้องเข้าใจคำพูด ท่าทาง และสัญลักษณ์อย่างอื่นที่ผู้ส่งใช้

⁴⁷ สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมาน, **กระบวนการติดต่อสื่อสาร**, เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.doae.go.h/Okuct/policy/kp20/career2:htm>.

ปัจจัยบุคคลจะถูกกล่าวถึงอุปสรรคของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปมากที่สุด ปัจจัยทางบุคคลเหล่านี้ ได้แก่ กรอบของกรอ้างอิง การรับรู้แบบเลือกสรร ความหมายของภาษา ความน่าเชื่อถือของผู้ส่ง ความแตกต่างทางสถานภาพ และทักษะการรับฟัง เป็นต้น

1. กรอบของการอ้างอิง (frames of reference) บุคคลจะตีความข้อมูลข่าวสารเดียวกัน แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการศึกษา วัฒนธรรมและประสบการณ์ อุปสรรคประเภทนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องการใส่และการถอดรหัสที่ได้กล่าวมาแล้ว ถ้าผู้รับและผู้ส่งข้อมูลมีกรอบอ้างอิงที่เหมือนกัน การถอดและใส่รหัสจะเหมือนกันด้วย

2. การกรองข้อมูลข่าวสาร (filtering) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อส่งข้อมูลจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นความผิดพลาดในการใส่รหัสและการถอดรหัสหรือการที่มีความแตกต่างกันด้านการเรียนรู้ วัฒนธรรม และประสบการณ์ อาจทำให้เกิดการกรองข้อมูลข่าวสารโดยไม่ตั้งใจหรือการตัดข้อมูลบางส่วนเพราะเห็นว่าไม่สำคัญก็เป็นการบิดเบือนข้อมูลเช่นกัน

3. โครงสร้าง (structure) โครงสร้างขององค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการสื่อสารได้ โครงสร้างที่มีลำดับชั้นการบริหารสูงจะทำให้ประสิทธิภาพการสื่อสารลดลง ข้อมูลอาจถูกเปลี่ยนแปลงตัดให้สั้นลง เติมแต่งหรือตีความผิดพลาด โครงสร้างแนวราบทำให้เกิดการสื่อสารแบบเผชิญหน้าซึ่งจะส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากกว่า

4. ข้อมูลข่าวสารที่มากเกินไป (information overload) ในองค์การที่มีขนาดใหญ่และซับซ้อน ผู้บริหารจะพบกับข้อมูลข่าวสารที่มากเกินไปที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะเหมือนถูกทับถมด้วยข้อมูลข่าวสาร และไม่สามารถจะตอบข้อมูลข่าวสารนั้นได้ทั้งหมด อาจจะไม่เลือกพิจารณาบางประเด็น ซึ่งทำให้ข้อมูลข่าวสารนั้นไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้อง จะส่งผลให้การตัดสินใจของผู้บริหารขาดประสิทธิภาพได้

5. ความหมายของคำ (semantics) คำ ๆ เดียวกัน คนแต่ละคนจะมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน เนื่องจากการตีความถ้อยคำที่แตกต่างกัน ความหมายของถ้อยคำบางครั้งอาจไม่ได้อยู่ที่เพียงถ้อยคำ แต่อยู่ที่ใจหรือความรู้ความเข้าใจของผู้รับถ้อยคำนั้น คำที่เป็นรูปธรรมจะมีความเข้าใจผิวน้อยกว่าคำที่เป็นนามธรรม

6. ความแตกต่างทางสถานภาพ (status differences) ความแตกต่างทางสถานภาพ ถ้ามีมาก การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพลดลง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นผู้เริ่มต้นที่จะสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาน้อยมาก หรือจะลังเลที่จะแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา

7. การรับรู้แบบเลือกสรร (selective perception) การรับรู้แบบเลือกสรรจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลกรองข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกับความเชื่อหรือภูมิหลังของเขาออกไป เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลที่ขัดแย้งกับสิ่งที่พวกเขาเชื่ออยู่แล้ว พวกเขาอาจจะละเลยหรือบิดเบือนเพื่อที่จะทำให้พวกมันสอดคล้องกับความเชื่อของพวกเขา

8. แรงกดดันทางเวลานี้จะเป็นเรื่องธรรมดาภายในบริษัทงานที่ต้องถูกทำให้สำเร็จ ภายในกำหนดเวลาจะสร้างแรงกดดันทางเวลา และจำกัดความสามารถการติดต่อสื่อสารของคุณ เมื่อบุคคลอยู่ภายใต้แรงกดดันทางเวลาแล้ว พวกเขาอาจจะไม่ได้พัฒนาข่าวสารให้สมบูรณ์ก่อน การส่งข่าว นอกจากนี้แรงกดดันทางหมายกำหนดเวลาจะไม่ยอมให้การป้อนกลับ ดังนั้น ผู้ส่งอาจจะไม่รู้ว่าคุณได้รับรู้ข่าวสารอย่างถูกต้องหรือไม่ ดังนั้น แรงกดดันทางเวลาจะเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งของการติดต่อสื่อสาร

9. ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา หมายถึง ความเชื่อว่าข้อมูลที่ได้รับจะไม่ลำเอียง บุคคลที่ถูกรับรู้ว่าสุจริต ยุติธรรม และเชี่ยวชาญจะถูกมองโดยบุคคลอื่นว่าเป็นแหล่งที่มาเชื่อถือได้ความน่าเชื่อถือจะมีความสำคัญภายในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ความไว้วางใจของบุคคลยิ่งมีมากเท่าไรความน่าจะเป็นที่ข่าวสารจะไปถึงอย่างชัดเจนยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ในทางกลับกันเมื่อบุคคลที่ส่งข่าวสารมีความน่าเชื่อถือน้อย ข่าวสารหลายอย่างจะถูกกลืน ในปัจจุบันความน่าเชื่อถือที่น้อยของแหล่งที่มาได้กลายเป็นปัญหาอย่างกว้างขวางภายในบริษัทและรัฐบาล ข่าวสารที่สำคัญและเป็นความจริงหลายอย่างได้ถูกกลืนเนื่องจากชื่อเสียงที่ไม่ดีของผู้ติดต่อสื่อสาร

10. ทักษะการฟังไม่ดี การติดต่อสื่อสารภายในบริษัทหลายบริษัทจะยุ่งยาก เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะการฟังไม่ดี เหตุผลข้อหนึ่งคือ ผู้บริหารหลายคนฟังเพื่อที่จะตอบสนองไม่ใช่ฟังเพื่อที่จะเข้าใจ นั่นคือ พวกเขากำลังค้นหาข้อมูลเพื่อที่พวกเขาจะจัดการกับปัญหาด้วยวิถีทางที่รวดเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้⁴⁸

การเพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร

ไลเคิร์ต (Rensis Likert) ได้ทำการค้นคว้าหาวิธีการที่จะปรับปรุงการติดต่อสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มคนในองค์กร จนกระทั่งได้พบแนวคิดเกี่ยวกับ “หมุดเชื่อม” (liking pin) ขึ้นมา คือ การที่ฝ่ายบริหารจะมีโอกาสใช้ประโยชน์ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงมากที่สุดนั้น จะทำได้ก็เมื่อสมาชิกแต่ละคนในองค์กรได้มีโอกาสเข้าไปเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพหนึ่งกลุ่มหรือมากกว่า⁴⁹

ประเด็นที่สำคัญของโลก “หมุดเชื่อม” นี้ก็คือ บุคคลที่อยู่ในหมุดเชื่อมจะต้องเป็นที่ยอมรับของกลุ่มโดยปราศจากเงื่อนไขใด ๆ ทั้งนี้การยอมรับโดยกลุ่มนี้นับว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญยิ่ง

⁴⁸สมยศ นาวิการ, *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* (กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2546), 496-505.

⁴⁹Rensis Likert, *New Patterns of Management* (Tokyo Japan: McGraw-Hill Kogakusha Ltd., 1961), 113.

จากการค้นคว้าของไลเคิร์ต (likert) พบว่า ในขณะที่บุคคลนั้นได้เข้าไปเป็นที่ยอมรับของกลุ่มนั้นเอง ความร่วมมือกับกลุ่มจะมีมากขึ้น ความเต็มใจในการให้การติดต่อสื่อสารทั้งการให้และ การรับ ภายในกลุ่มจะเพิ่มขึ้น ซึ่งก็จะส่งผลให้การทุ่มเทสนับสนุนเป้าหมายงานและการตัดสินใจของกลุ่ม เป็นไปโดยราบรื่น ตามแนวความคิดหมุดเชื่อมนี้ จึงเปรียบเสมือนเป็นกลไกที่จะช่วยเสริม ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารข้อมูลขึ้นมาได้มากขึ้นกว่าเดิม หากแต่จะเป็นเพราะว่าแต่ละคนที่ อยู่ในกลุ่มต่างฝ่ายต่างจะมีความพร้อม และเต็มใจที่จะยอมรับการติดต่อสื่อสารที่มาจากสมาชิกที่เป็น ที่ยอมรับ และไว้วางใจได้ของกลุ่มมากขึ้นกว่าเดิมนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การนำเอาแนวความคิดหมุดเชื่อมมาใช้นี้ สามารถช่วยก่อให้เกิดสายใย การติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งองค์การขึ้นได้ และด้วยระดับของการไว้วางใจและการยอมรับระหว่าง สมาชิกในกลุ่มนั่นเอง จะสามารถสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงาน มีการร่วมมือกันและสนับสนุนซึ่ง กันและกันทั่วทุกส่วนขององค์การได้⁵⁰

ประโยชน์ของการติดต่อสื่อสาร

1. ช่วยให้การวินิจฉัยสิ่งการเป็นไปอย่างรวดเร็ว แม่นยำ และถูกต้องยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี
3. ช่วยให้การควบคุมงานได้ผลดียิ่งขึ้น ก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหาร
4. ช่วยให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
5. สามารถเก็บข้อมูลและข่าวสารไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

การติดต่อสื่อสารนั้นเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจาก บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนจาก การเกิดความคิดหรือมีที่มาของข่าวสารของผู้ส่ง ผู้ส่งทำการใส่รหัสและได้นื้อหาหรือข่าวสารจากนั้นผู้ ส่งต้องทำการส่งข่าวสารเหล่านี้โดยผ่านช่องทางหรือใช้สื่อที่เหมาะสมไปยังผู้รับ ผู้รับจะทำการรับ ข่าวสารและทำการถอดรหัสซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการกระทำหรือดเว้นการกระทำในปัจจุบันหรือรู้สึก ทัศนคติอารมณ์และปัจจัยส่วนตัวอื่น ๆ ของผู้รับและตัวผู้ส่งก็ต้องใช้ความสามารถในการใส่รหัส ซึ่ง อาจจะเป็นการใช้คำพูด ไม่ใช่คำพูดหรือภาษาร่างกาย การใช้สัญลักษณ์และรูปภาพโดยมุ่งให้ผู้รับเกิด ความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลตรงกับที่ผู้ส่งปรารถนาจะส่ง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารเป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลผู้ส่งและผู้รับเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เพราะแต่ละคนนั้นแตกต่างกันไปใน รายละเอียดซึ่งยังผลให้การใส่และการถอดรหัสต่างกันไปในแต่ละบุคคล

⁵⁰ ธงชัย สันติวงศ์, **องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่** (กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2546), 433-435.

ส่วนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นมิใช่เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้รับและผู้ส่งเท่านั้น แต่ยังมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เกิดพลังกลุ่ม ความรู้และทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งจะยังผลให้มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอาจกระทำได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการหรือการติดต่อสื่อสารแบบถาวรที่ไม่อาศัยช่องทางการติดต่อสื่อสาร แต่มีลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการในองค์กรอุปนัย การติดต่อแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้อาจมีลักษณะจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง ระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน และระดับแนวนอน หรือแนวราบโดยประยุกต์ผสมผสานใช้ชายเชื่อมโยงของการติดต่อสื่อสารแบบกลมไปรวมศูนย์หรือที่เรียกว่าแบบทุกช่องทาง แบบดวงดาวที่แปรรูปหรือที่เรียกว่าแบบลูกโซ่ หรือแบบดวงดาวรวมศูนย์หรือที่เรียกว่าแบบวงล้อ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็ตาม การติดต่อสื่อสารนั้นนับเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน หากที่จะได้ประสิทธิผลประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ อันเนื่องจากอุปสรรคนานัปการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลโดยเฉพาะทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา ตลอดจนปัจจัยในเรื่องภาษาดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการและเทคนิคที่ช่วยปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยสร้างบรรยากาศอันดีมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้รับข่าวสารได้มีส่วนร่วม เป็นต้น⁵¹

การบริหารงานงบประมาณ

สำนักงบประมาณ ได้ปรับปรุงระเบียบว่าด้วย การบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2546 เพื่อให้สอดคล้องกับระบบและวิธีการจัดการงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ โดยให้ส่วนราชการต้องบริหารงบประมาณให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจตามที่กำหนดไว้ และรับผิดชอบต่อการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีแผนปฏิบัติการราชการ แผนปฏิบัติการประจำปี มีการติดตามรายงานผลเป็นเครื่องมือในการกำกับ ดูแลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถเปิดเผยต่อสาธารณะชนได้ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2546 เป็นต้นไป

ในส่วนการบริหารงบประมาณของโรงเรียน มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณ

⁵¹สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2546), 357.

แบบมุ่งเน้นผลงาน โดยการระดมทรัพยากรจากหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียนมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน⁵²

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โรงเรียนบริหารงานด้านงบประมาณมีความอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

ขอบข่ายภารกิจ

1. การบริหารการเงิน – การบัญชี
2. การบริหารการพัสดุ
3. การจัดระบบงานสารบรรณและการสื่อสาร
4. การวางแผนปฏิบัติการ
5. การจัดระบบสารสนเทศ
6. การจัดระบบควบคุมภายใน
7. การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา
8. การประชาสัมพันธ์

การบริหารควบคุมคุณภาพ

ควบคุมคุณภาพ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรู้จักใช้อาคารให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุม ดูแลรักษา การให้บริการแก่ชุมชน การรู้จักส่งเสริมทะนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่

การรักษาความสะอาดและสุขาภิบาล

การดูแลความสะอาด ได้แก่ บริเวณโรงเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

อาคารเรียนและอาคารประกอบ โดยทั่วไปสะอาด ดำเนินการดูแลความสะอาดรอบๆ บริเวณโรงเรียน การสุขาภิบาล ได้แก่ มีระบบระบายน้ำที่ดีไม่มีน้ำขัง มีระบบนำน้ำที่ใช่แล้วมาใช้ ประโยชน์อีก ส้วมใช้งานได้ดีไม่มีกลิ่นเหม็น จัดโรงอาหารได้ถูกหลักสุขาภิบาล และจัดเก็บอุปกรณ์การประกอบอาหารอย่างมีระบบ จัดทำบ่อดักไขมัน

⁵² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), 2546), 17.

การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

การจัดสถานที่ให้มีความร่มรื่น จัดสภาพบริเวณโรงเรียนให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ร่มรื่นสวยงาม มีไม้ยืนต้นและไม่ประดับเหมาะสมกับสถานที่ การตกแต่งบริเวณอาคาร จัดสวนหย่อม หรือสื่อกลางแจ้งที่เหมาะสมกับสถานที่ สถานที่พักผ่อน จัดให้มีศาลา ชุมนุมพักผ่อน หรือที่นั่งนอกรอาคาร จัดสถานที่ให้นักเรียนได้เล่นออกกำลังกายอย่างเหมาะสม

การใช้อาคารสถานที่

ใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม ให้บริการด้านสถานที่แก่ชุมชนและส่วนราชการอื่นๆ จัดหาพัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ มีการต่อเติม ตัดแปลงให้มีสภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหารการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของ สถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล⁵³

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของ สถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่ง จะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ

1. การดูแลพัฒนาอาคารสถานที่ และสาธารณูปโภค
2. การดูแลสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงเรียน
3. การบริการงานกิจการหอพัก
4. การส่งเสริมกิจการสหกรณ์

⁵³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), 2546), 31.

5. การส่งเสริมการหารายได้ระหว่างเรียน
6. การสร้างเกียรติภูมิสถาบัน
7. การจัดสวัสดิการครู บุคลากร และนักเรียน
8. การประสานงานคณะกรรมการสถานศึกษา
9. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

การบริหารแบบมีอาชีพ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 ระบุไว้ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นองค์กรอิสระ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ รวมทั้งกำกับดูแลและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้มีองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (ธีระ รุญเจริญ 2543 : 8-9) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เมื่อนามาวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ มีองค์กร วิชาชีพ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพและจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิชาชีพชั้นสูง ในการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพจะต้อง ใช้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะ สามารถประกันคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมืออาชีพจึง ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงาน ของตนเองอย่างยิ่งยวด ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม ความรู้เกี่ยวกับ ผู้บริหารมืออาชีพ นาเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้⁵⁴

ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ

การบริหารงาน เป็นกระบวนการทางสังคมที่จาเป็นอย่างหนึ่งทางการดำเนินงานทุกชนิด ให้ สำเร็จลุล่วงไปบังเกิดความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในสังคม ผู้ดำเนินการให้งานต่าง ๆ บรรลุ เป้าหมายจาเป็นจะต้องใช้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการและมี ผลงานเป็นที่ประจักษ์ สามารถเป็นแบบอย่างและได้รับการยอมรับทั้งในวงการศึกษาและวงการ วิชาชีพอื่น เป็นผู้บริหารที่ทรงประสิทธิภาพหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้บริหารมืออาชีพ” ได้มี นักวิชาการกล่าวถึง ผู้บริหารมืออาชีพไว้ต่าง ๆ กันพอสรุปได้ดังนี้ ดนัย เทียนพุ่ม (2530 : 9-17) ได้ ศึกษาหลักการทางงานการบริหาร และการดำเนินชีวิตของผู้บริหารมืออาชีพในประเทศไทย จำนวน 6 ท่าน ได้สรุปคุณสมบัติของผู้บริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้ 1. เป็นผู้มีความรอบรู้ มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ 2. เป็นผู้มีความสามารถในการจับประเด็นได้เร็ว พร้อมทั้งมีความคิดเห็นของ

⁵⁴ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, เอกสารประกอบการประชุม เรื่อง การบริหารการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551), 45.

ตัวเองที่เป็นแนวคิดสินออกมาได้ในเวลาที่ไม่นานนัก 3. สามารถเลือกใช้คนได้อย่างเหมาะสมกับงาน ไม่เล่นพรรคเล่นพวก 4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงพิจารณาได้จากการนำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ 5. เป็นผู้ที่สนุกกับการทำงาน 6. ไม่มีความทะเยอทะยานโกร่ง่ายหายเร็ว 7. เป็นคนมีระเบียบ ละเอียดรอบคอบ 8. เป็นผู้ชอบอ่านหนังสือ 9. มีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ 10. เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารเวลา 11. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง 12. กระจายอำนาจการบริหาร 13. กระตือรือร้นแข่งขันสร้างความก้าวหน้าให้กับงาน 14. อดทนฟันฝ่าอุปสรรค 15. เป็นคนทำงานจริง 16. กล้าตัดสินใจ 17. เป็นตัวของตัวเอง 18. เป็นคนตรง 19. ชอบช่วยเหลือผู้อื่น 20. การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการในประเทศมีผู้ทำการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้ สมฤทธิ์ ศักดิ์เรื่องฤทธิ์ ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขียงราย จังหวัดเขียงราย ผลการศึกษา พบว่า มีการบริหารงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนักเรียนและท้องถิ่นโดยศึกษาปัญหาและความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่นจัดทำแผนการสอนดำเนินการสอนและประเมินผลการเรียนการสอนในการพัฒนาวิชาการด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับหลักสูตร ได้มีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า กลุ่มประสบการณ์ที่เป็นปัญหาที่มากที่สุด คือ กลุ่มทักษะซึ่งได้แก่ วิชาภาษาไทยและวิชาคณิตศาสตร์ มีการจัดกิจกรรมให้ครูพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ครูจัดทำแผนการสอนพร้อมทั้งได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการเรียนการสอนเมื่อสิ้นปีการศึกษา จากผลการศึกษาบริหารวิชาการงานวิชาการ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ และส่งเสริมสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในและนอกโรงเรียน ทั้งบุคคลและสถานที่จัดทำทะเบียน แหล่งความรู้ รวมทั้งได้สำรวจสื่อการเรียนการสอนพบว่า ไม่เพียงพอกับความต้องการ ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบนั้น พบว่าการดำเนินการนิเทศยังไม่เป็นระบบการติดตามและประเมินผล⁵⁵

⁵⁵ สมฤทธิ์ ศักดิ์เรื่องฤทธิ์, “การบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขียงราย จังหวัดเขียงราย” (การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550) , 34.

จันทราณี สงวนนาม ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จและการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา⁵⁶

ณรงค์ฤทธิ์ ปรีชากุล ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ได้มีการให้ความสำคัญในเรื่องของการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของหลักสูตรและในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานไว้อย่างชัดเจน มีความพร้อมในเรื่องของสื่อและอุปกรณ์ที่ช่วยเสริมสร้างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีการนิเทศเพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของคณะครูสำหรับด้านปัญหา อุปสรรค มีปัญหาที่พบคือ ครูรับผิดชอบงานหลายด้าน สอนหลายวิชา ห้องสมุดขาดเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ ขาดการนิเทศภายใน ขาดการจัดทำสื่อช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน⁵⁷

พิสิทธิ์ จันทรเนตร ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดการวิชาการมีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่นๆ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ การพัฒนาส่งเสริมทางด้านวิชาการ นอกจากนี้ สุบิน จันทะนันท์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการในโรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ขนาดโรงเรียนต่างกันมี

⁵⁶ จันทราณี สงวนนาม, “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2535), 141.

⁵⁷ ณรงค์ฤทธิ์ ปรีชากุล, “การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน” (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552), 11.

ปัญหาการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง⁵⁸

สุณี ทรัพย์ประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศภายใน 4) ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่างกันมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการโดยรวมด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน ส่วนด้านการนิเทศภายในและด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาและด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน และการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยวุฒิการศึกษาพร้อมกับประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน⁵⁹

สุนันทา วงษ์สมบูรณ์ ได้ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ กรณี : โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาทำ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์พันธกิจ หัวข้อคุณภาพ เป้าหมายและได้ตัวบ่งชี้คุณภาพหลักของการบริหารวิชาการ 18 ตัว จากการกระจายดัชนีวัดคุณภาพได้กระบวนการจัดการศึกษาทั้งหมด 7 กระบวนการ คือ วางแผน เตรียมความพร้อม จัดหาสื่อการเรียน จัดการเรียนการสอน วัดผลและประเมินผลการเรียน นิเทศติดตามผลและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและวิเคราะห์ดัชนีวัดคุณภาพระดับปฏิบัติการได้ 50 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแยกตามกระบวนการจัดการศึกษา คือ 1) กระบวนการวางแผน 4 ขั้นตอน 2) กระบวนการเตรียมความพร้อม 4 ขั้นตอน 3) กระบวนการจัดหาสื่อการเรียน 4 ขั้นตอน 4) กระบวนการจัดการเรียนการสอน 4 ขั้นตอน 5) กระบวนการวัดผลและประเมินผล

⁵⁸ พิสิทธิ์ จันทเนตร, “การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542), 98.

⁵⁹ สุณี ทรัพย์ประเสริฐ, “การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี” (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547), 101.

การเรียน 4 ชั้นตอน 6) กระบวนการนิเทศติดตามผล 4 ชั้นตอน และ 7) กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา 4 ชั้นตอน⁶⁰

งานวิจัยในต่างประเทศ

ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

สปาร์ค (Sparks) ทำการวิจัยเรื่อง ครูใหญ่โรงเรียนในเคนตักกี (Kentucky) จากผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากที่สุดตามลำดับดังนี้ คือ การนิเทศการสอน การแนะแนว การประชาสัมพันธ์ การศึกษาทางวิชาการต่าง ๆ งานธุรการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การควบคุมระเบียบวินัยและการสอน ส่วนความเข้าใจในการบริหารงานของครูใหญ่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วพบว่า ความเข้าใจของครูใหญ่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ แต่จะขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่ครูใหญ่จะมีความเข้าใจในการบริหารงานดีกว่าครูใหญ่โรงเรียนขนาดเล็ก⁶¹

แมคคาธี (McCathy) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอนการวัดผลประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนสมควรจะมีบทบาท ความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด⁶²

สมิท (Smith) ได้การวิจัยเรื่อง การพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของครูใหญ่โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำให้งานเกิดประสิทธิผลนั้น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าคณะกรรมการ 2) วางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน 3) สร้างความเข้าใจในการติดต่อที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน 4) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว 5) ทำให้

⁶⁰ สุนันทา วงษ์สมบุญ, “กระบวนการบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพศึกษากรณี: โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาทำ” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2547).

⁶¹ Sparks, “Educational Connoisseurship and Criticism : Their Form and Function in Educational Evaluation”, *Journal of Aesthetic Education*, (1976): 113.

⁶² Water M.McCathy, “The Role of the Secondary School Principal in New Jersey” *Dissertation Abstract International* 32, 2 (August, 1971) : 705A.

มีความมั่นคงและความเชื่อมั่นในตนเองสูงในบรรยากาศของโรงเรียน 6) ทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดียิ่งกับชุมชน 8) เป็นผู้นำในทางวิชาการ⁶³

วิลเลียมส์ (Williams) ได้ทำการวิจัยเรื่อง งานในหน้าที่ของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการประเมินและปรับปรุงการสอนน้อยและมักจะมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลและปรับปรุงการสอนให้กับหัวหน้าหมวดวิชา การนิเทศการสอนของครูใหญ่น้อยมาก และโรงเรียนขนาดใหญ่มากเวลาที่ครูใหญ่ให้ปรับปรุงการสอนยิ่งน้อยลง⁶⁴

สรุป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นตัวบ่งชี้รูปแบบในการบริหารโดยยึดความสอดคล้องกับนโยบายและสภาพการณ์ในปัจจุบันที่สถานศึกษาได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้ เพื่อพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎี เป็นกรอบสำหรับการดำเนินงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีความกระชับชัดเจน โปร่งใสและทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอในการจะพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ของการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตร มีบรรยากาศของความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การให้เกียรติและยกย่องซึ่งกันและกัน จนเกิดความภาคภูมิใจในองค์การของตนทั้งในฐานะผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจของทุกฝ่ายที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

⁶³ Smith and others, *The Education's Encyclopedia* (New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1971), 55.

⁶⁴ Williams, “Educational Connoisseurship and Criticism : Their Form and Function in Educational Evaluation”, *Journal of Aesthetic Education*, (1976): 113.

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ท่าน รองผู้อำนวยการ 1 ท่าน และครูผู้สอน 2 ท่าน การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ สามารถแล้วเสร็จตามกำหนด และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียด และขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้เป็น

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

การจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปรึกษาและขอคำแนะนำในการจัดทำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำเป็นโครงการวิจัย แล้วนำเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อวิทยานิพนธ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไขโครงการวิจัย จัดทำโครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างและพัฒนา เครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยทำ หนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ให้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูลเพื่อหาค่าประกอบ และนำเสนอการบริหารสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

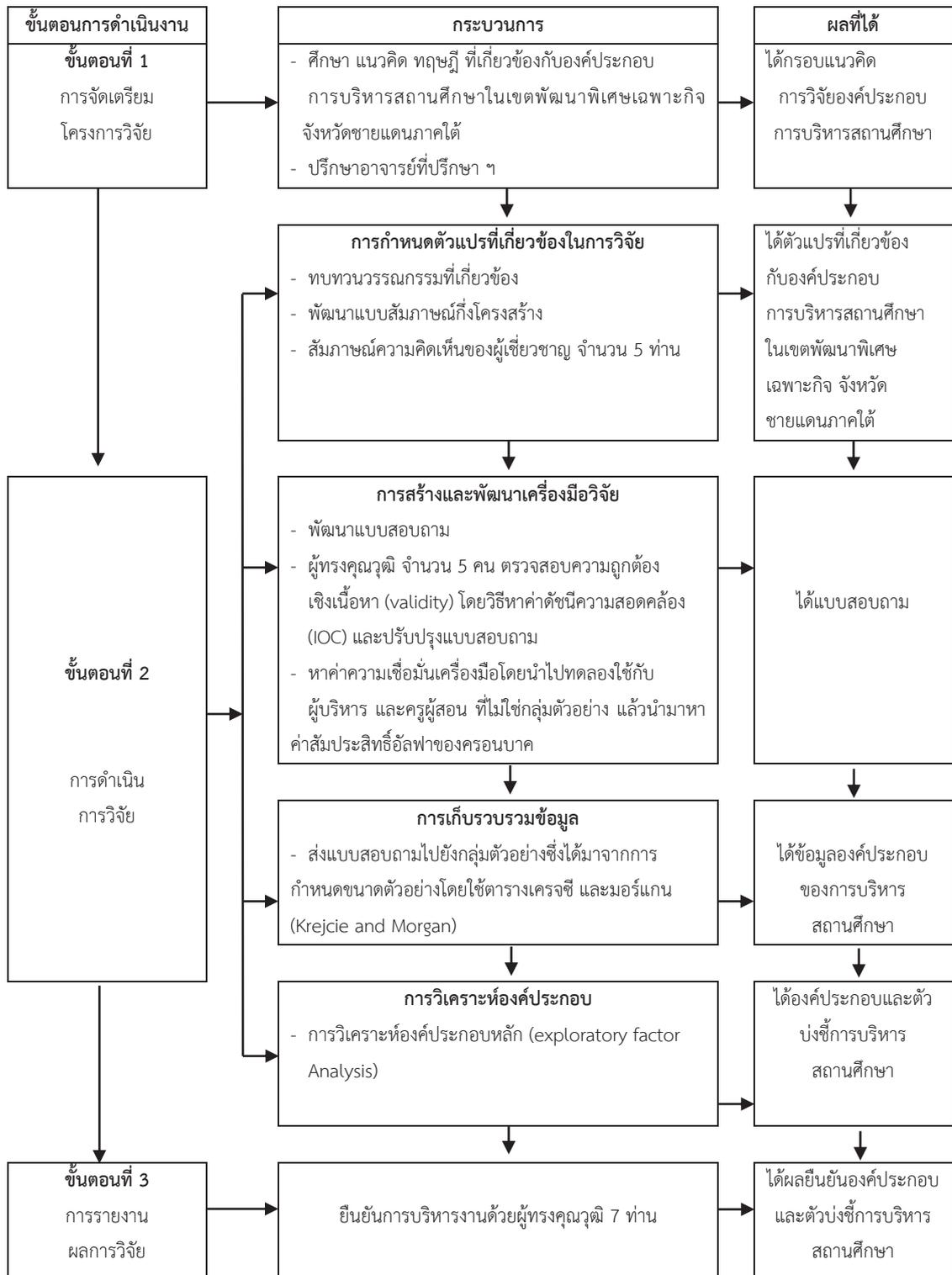
การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัยเสนอคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข และแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 2

ระเบียบวิธีวิจัย

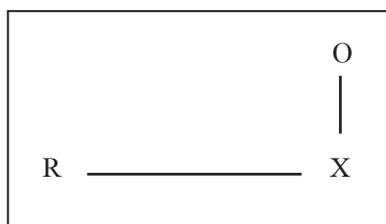
เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึง กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยตาม รายละเอียดดังนี้

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแบบแผนการวิจัยแบบ ศึกษากรุ่มตัวอย่าง ศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design) ซึ่งเขียนได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการวิจัย



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 ที่ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งหมด 1,170 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสุ่มมาจากประชากรตามสัดส่วนของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 ที่ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 306 โรงเรียน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งหมด 10 เขต

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทน และครู 2 คน รวมโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 1,164 คน แสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

สำนักงานเขตพื้นที่ การประถมศึกษา	ประชากร (สถานศึกษา)	ตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล			รวม
			ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	
1. ปัตตานี						
- เขต 1	139	36	36	36	72	144
- เขต 2	121	32	32	32	64	128
- เขต 3	71	19	19	19	38	76
1. ยะลา						
- เขต 1	117	31	31	31	62	124
- เขต 2	133	35	35	35	70	140
- เขต 3	36	9	9	9	18	36
1. นราธิวาส						
- เขต 1	149	39	39	39	78	156
- เขต 2	118	31	31	31	62	124
- เขต 3	78	20	20	20	40	80
1. สงขลา						
- เขต 3	208	54	54	54	108	216
รวม	1170	306	306	306	612	1,164

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** คือ การบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi structured interview) เพื่อใช้กับข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert) ¹ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ให้มือน้ำหนัก 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาน้อย

ให้มือน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาปานกลาง

ให้มือน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษามาก

ให้มือน้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษามากที่สุด

ให้มือน้ำหนัก 5 คะแนน

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือ

¹ Rensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538), 114-115.

1.1 การศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การสังเคราะห์เนื้อหา (content synthesis) เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ แล้วนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำมาสรุปร่วมกับผลสรุปของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เพื่อให้ได้ค่าองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi structured interview)

1.2 การศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และสรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มาสรุปเป็นตัวแปรแล้วสร้างข้อกระทงคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาคุนคุณภาพของเครื่องมือ ขั้นตอนที่ 3 การยืนยันความสอดคล้องขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยวิธีหาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.00 ถือว่ามีความสอดคล้อง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าเท่ากับ 1 จำนวน 120 ข้อ

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียนๆ ละ 4 ฉบับ รวม 40 ฉบับ แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าเท่ากับ 0.992

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสอบถามความคิดเห็นแล้วนำมาวิเคราะห์สรุปรวมกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ในการกำหนดเป็นตัวแปรที่ศึกษา
2. การเก็บข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม
3. การเก็บข้อมูลด้วยการส่งและรับรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่ (frequencies) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีชัณมิเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best)² ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้จริงในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ “PCA” (Principal Component Analysis) ซึ่งถือเกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอา

² John W. Best, **Research in Education** (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970), 190.

น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไคเซอร์ (Kaiser)

4. การวิเคราะห์เพื่อยืนยันความสอดคล้องขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ด้วยความถี่ (frequencies) และร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

สรุป

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 ที่ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหาร ตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi structured interview) และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเพื่อจำแนกกลุ่มตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการยืนยันองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยนี้ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยส่งแบบสอบถามที่มีข้อความจำนวน 120 ข้อ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 โรง สถานศึกษาละ 4 ฉบับ รวมจำนวน 1,224 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 291 โรง จำนวน 1,164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.10 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ผล ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 291 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,164 คน เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสถานภาพทั่วไปของตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	896	60.34
ชาย	589	39.86
รวม	1,164	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	405	32.66
35 -45 ปี	656	33.15
สูงกว่า 45 ปี	424	34.19
รวม	1,164	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	919	78.95
ปริญญาโท	214	18.38
ปริญญาเอก	31	2.67
รวม	1,164	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการ	291	25.00
รองผู้อำนวยการ/ผู้รักษาการฯ	291	25.00
ครู	582	50.00
รวม	1,164	100.00
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
ไม่เกิน 1 ปี	430	34.68
1 - 5 ปี	771	42.42
มากกว่า 5 ปี	284	22.90
รวม	1,164	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 1,164 คน เป็นเพศหญิง 896 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 และเพศชาย 586 คน คิดเป็นร้อยละ 39.86 ด้านอายุพบว่า ส่วนใหญ่อายุ สูงกว่า

45 ปี มากที่สุด จำนวน 424 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19 น้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 32.66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.66 ด้านระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 919 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 ด้านตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ตำแหน่งละ 291 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ครู จำนวน 582 คิดเป็นร้อยละ 50.00 ด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่ 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 771 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 น้อยที่สุดมากกว่า 5 ปี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เป็นการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพัฒนาเครื่องมือโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีในเอกสาร และงานวิจัย เพื่อรวบรวมศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwich	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
29	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	ผู้บริหารมีการชมเชยหรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	ผู้บริหารมีการให้รางวัล การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ทำความดีความชอบ		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	ผู้บริหารชักนำผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน ในการพัฒนาองค์กร	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	ผู้บริหารใช้การชักนำโดยความสมัครใจมากกว่าการใช้อำนาจในการบังคับ	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	ผู้บริหารคัดกรองข่าวสารก่อนจะมีการเผยแพร่ต่อองค์กร		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
36	ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
37	ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
38	ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
39	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwich	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
40	ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
41	ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
42	ผู้บริหารมีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการ บริหารงาน		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
43	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการลำดับความเป็นอาวุโส เพื่อรักษา วัฒนธรรมไทย	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
44	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นกันเอง		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
45	บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกัน มีความร่วมมือ ร่วมแรงกัน		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
46	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
47	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
48	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwich	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
49	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
50	ผู้บริหารจัดงานสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเพื่อสานสัมพันธ์กันเป็นประจำ		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
51	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
52	ผู้บริหารมีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
53	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
54	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwick	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
55	ผู้บริหารสามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
56	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงาน	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
57	ผู้บริหารมีความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับภารกิจ/งาน ได้อย่างเหมาะสม	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
58	ผู้บริหารให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
59	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
60	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
61	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำ		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwich	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
62	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อย่างต่อเนื่อง	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
63	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
64	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความพร้อม	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
65	ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจปัญหาได้อย่างถูกต้อง และเป็นระบบ		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
66	ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
67	ผู้บริหารมีการใช้เครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwich	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
68	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
69	ผู้บริหารควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด		✓							✓	✓	✓	✓	✓
70	ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบประจักษ์คนในครอบครัว									✓	✓	✓	✓	✓
71	ผู้บริหารมีการชี้รายละเอียดของงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างละเอียด		✓							✓	✓	✓	✓	✓
72	ผู้บริหารเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสีย ก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓
73	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓
74	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม									✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwich	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
75	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรม การศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง		✓							✓	✓	✓	✓	✓
76	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวทางของมาตรฐานวิชาชีพ		✓							✓	✓	✓	✓	✓
77	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓
78	ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓
79	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓
80	ผู้บริหารเปิดให้มีการออกเสียงกรณีการตัดสินใจนั้นมีผลต่อส่วนรวม		✓							✓	✓	✓	✓	✓
81	การกำหนดเป้าหมายมีการระดมความคิดเห็นในองค์กรอย่างเปิดเผย	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓
82	เป้าหมายของกิจการต่าง ๆ มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	✓	✓								✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwich	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
83	เป้าหมายของกิจการต่าง ๆ สะท้อนบทบาทที่เหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง		✓								✓	✓	✓	✓
84	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้	✓	✓								✓	✓	✓	✓
85	ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายที่กำหนดเพื่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	✓	✓								✓	✓	✓	✓
86	ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓								✓	✓	✓	✓
87	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตนเองมีหน้าที่โดยตรงในการกำหนด	✓	✓								✓	✓	✓	✓
88	เป้าหมายที่กำหนดเป็นเครื่องมือสามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลได้		✓								✓	✓	✓	✓
89	ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพงานด้านปริมาณ ซึ่งมีความคุ้มค่าต่อการทำงาน	✓	✓								✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Gulick and Urwick	Stephen P. Robbins	Richard and Dorothy	Thomas S. Bateman	John R.	Warren R. Plunkett	Robert N.	Angelo and Brian	Fred Luthans	Debra L. Nelson	Rensis Likert	Andrew W. Halpin	Jacob W. Getzels
90	ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพของงาน ช่วยการเปรียบเทียบถึงเกณฑ์มาตรฐาน	✓	✓								✓	✓	✓	✓
91	ผู้บริหารมีการควบคุมด้านเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ให้บังคับบัญชาอย่างรัดกุม	✓	✓									✓	✓	✓
92	ผู้บริหารมีการควบคุมงบประมาณ อย่างรัดกุม เพื่อประโยชน์สูงสุด	✓	✓									✓	✓	✓
93	ผู้บริหารใช้มาตรฐานเป็นเกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงาน	✓	✓									✓	✓	✓
94	ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน											✓	✓	✓
95	การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมุ่งเน้นประโยชน์และคุณภาพการเรียนการสอนเป็นหลัก	✓	✓									✓	✓	✓
96	การควบคุมคุณภาพต่าง ๆ มุ่งเน้นความสำคัญไปที่นักเรียนเป็นอันดับแรก	✓	✓									✓	✓	✓
97	ผู้บริหารใช้มาตรฐานเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน											✓	✓	✓

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการ	ดร.คนที่ 1	ดร.คนที่ 2	ดร.คนที่ 3	ดร.คนที่ 4	ดร.คนที่ 5
1	ผู้บริหารออกหน้ารับเรื่องแทนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการโต้แย้ง แล้วทำการสืบสวนให้ความยุติธรรม	✓	✓		✓	✓
2	ผู้บริหารนิเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ	✓	✓	✓	✓	✓
3	ผู้บริหารใช้วิจารณ์ญาณในการวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ ตามอำนาจที่ตนเองมี	✓	✓	✓	✓	✓
4	ผู้บริหารใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่สนับสนุน ผลักดันให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุตามจุดประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓
6	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
7	ผู้บริหารมีการชมเชยหรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓
8	ผู้บริหารมีการให้รางวัล การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ทำความดีความชอบ	✓	✓	✓	✓	✓
9	ผู้บริหารมีการสร้างกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓
10	เป้าหมายของกิจการต่าง ๆ มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	✓	✓	✓	✓	✓
11	เป้าหมายของกิจการต่าง ๆ สะท้อนบทบาทที่เหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓
12	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้	✓	✓	✓	✓	✓
13	ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
14	ผู้บริหารจัดสรร ค่าตอบแทน และสวัสดิการในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.คนที่ 1	ดร.คนที่ 2	ดร.คนที่ 3	ดร.คนที่ 4	ดร.คนที่ 5
15	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าและปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างระบบและแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓
16	การดำเนินการต่าง ๆ อยู่ภายใต้เป้าหมาย และผ่านการดูแลและควบคุมโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓
17	เป้าหมายที่กำหนดเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลได้	✓	✓	✓	✓	✓
18	ผู้บริหารมีการควบคุมการงานด้านคุณภาพของงาน ช่วยการเปรียบเทียบถึงเกณฑ์มาตรฐาน	✓	✓	✓	✓	✓
19	ผู้บริหารมีการควบคุมงบประมาณ อย่างรัดกุม เพื่อประโยชน์สูงสุด	✓	✓	✓	✓	✓
20	ผู้บริหารใช้มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นเกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานของครู	✓	✓	✓	✓	✓
21	ผู้บริหารปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครู	✓	✓	✓	✓	✓
22	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวทางของมาตรฐานวิชาชีพครู	✓	✓	✓	✓	✓
23	ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓
24	ผู้บริหารรับแรงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเร่งด่วนก่อนค้นหาผู้ก่อให้เกิดความผิดพลาด	✓	✓	✓	✓	✓
25	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	✓	✓
26	ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบคนในครอบครัว	✓	✓	✓	✓	✓
27	ผู้บริหารมีการชี้รายละเอียดของงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างละเอียด	✓	✓	✓	✓	✓
28	ผู้บริหารมีการควบคุมด้านเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรัดกุม	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.คนที่ 1	ดร.คนที่ 2	ดร.คนที่ 3	ดร.คนที่ 4	ดร.คนที่ 5
29	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
30	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อม	✓	✓	✓	✓	✓
31	ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ		✓	✓	✓	✓
32	ผู้บริหารมีการใช้เครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ	✓	✓	✓	✓	✓
33	ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
34	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓
35	ผู้บริหารมีความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓
36	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ครู	✓	✓	✓	✓	✓
37	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
38	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี	✓		✓	✓	✓
39	ผู้บริหารสามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
40	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องการเรียนการสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา	✓		✓	✓	✓

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.คนที่ 1	ดร.คนที่ 2	ดร.คนที่ 3	ดร.คนที่ 4	ดร.คนที่ 5
41	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓	✓
42	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓
43	ผู้บริหารสร้างภาพพจน์เกี่ยวกับการสร้างคุณภาพและการควบคุมคุณภาพอย่างชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓
44	ผู้บริหารให้แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	✓	✓	✓	✓	✓
45	การควบคุมคุณภาพต่าง ๆ มุ่งเน้นความสำคัญไปที่นักเรียนเป็นอันดับแรก	✓	✓	✓	✓	✓
46	ผู้บริหารเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสีย ก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง	✓	✓	✓	✓	✓
47	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓
48	การกำหนดเป้าหมายมีการระดมความคิดเห็นในองค์กรอย่างเปิดเผย	✓	✓	✓	✓	✓
49	ผู้บริหารใช้องค์ความรู้ และประสบการณ์ของตนเองในการประกอบการพิจารณาต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	✓
50	ผู้บริหารให้น้ำหนักกับความสำคัญขององค์กรมากกว่าเรื่องส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓
51	การตัดสินใจของผู้บริหารมีความยุติธรรมและเป็นกลางในสถานการณ์ต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓
52	กรณีการตัดสินใจที่มีผลต่อองค์กรผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อการตัดสินใจ	✓		✓	✓	✓
53	ผู้บริหารใช้มาตรฐานเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	✓	✓	✓	✓	✓
54	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบผ่านกระบวนการกลั่นกรองอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.คนที่ 1	ดร.คนที่ 2	ดร.คนที่ 3	ดร.คนที่ 4	ดร.คนที่ 5
55	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
56	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
57	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
58	ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันมีความเห็นใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	✓	✓	✓	✓	✓
59	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน	✓	✓	✓	✓	✓
60	ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการใช้หลักธรรมภิบาล	✓	✓	✓	✓	✓
61	ผู้บริหารมีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน	✓	✓	✓	✓	✓
62	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก	✓		✓	✓	✓
63	บุคลากรในโรงเรียนมีความสมัคร สามัคคีกัน มีความร่วมมือ ร่วมแรงกัน	✓	✓	✓	✓	✓
64	ผู้บริหารใช้วิจารณ์ญาติในการพิจารณาข่าวสารต่างๆอย่างรอบครอบ	✓	✓	✓	✓	✓
65	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	✓	✓	✓	✓	✓
66	ผู้บริหารชักนำผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน ในการพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
67	ผู้บริหารใช้การชักนำโดยความสมัครใจมากกว่าการใช้อำนาจในการบังคับ	✓	✓	✓	✓	✓
68	ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจ	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 3 แสดงสรุปตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.คนที่ 1	ดร.คนที่ 2	ดร.คนที่ 3	ดร.คนที่ 4	ดร.คนที่ 5
69	ผู้บริหารสื่อสารผ่านสื่อในหลายรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การใช้ท่าทาง อย่างหลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓
70	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาตรงไปตรงมาและเปิดเผย	✓	✓	✓	✓	✓
71	กรณีผู้บริหารสื่อสารผ่านบุคคลสื่อกลาง ผู้บริหารจัดเลือกอย่างมีความเหมาะสม	✓		✓	✓	✓
72	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสวยงาม ปลอดภัย เหมาะสำหรับเป็นที่ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
73	ผู้บริหารสามารถประสานงาน จูงใจ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
74	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการลำดับความเป็นอาวุโส เพื่อรักษาวัฒนธรรมไทย	✓	✓	✓	✓	✓
75	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นกันเอง	✓	✓	✓	✓	✓
76	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างทั่วถึง และชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓
77	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อ ประเภทต่าง ๆ อย่างชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓
78	ผู้บริหารใช้การสื่อสารในเชิงสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
79	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
80	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้องค์กรเกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓

เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันหลายประเด็น ผู้วิจัยจึงได้นำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน และนำมาจัดทำเป็นข้อคำถามวัดความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (index of item – objective congruence : IOC) ของเครื่องมือวิจัย พบว่า ได้ดัชนีความสอดคล้อง 0.60 ขึ้นไป และผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้ปรับแก้ไขข้อคำถามบางข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ จนกระทั่งได้ข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 120 ข้อ ซึ่งหลังจากนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน สถานศึกษา ละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .992 ดังนั้น แบบสอบถามดังกล่าวจึงมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยผลคูณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

(n=291)

ข้อที่	ข้อความถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้องค์กรเกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่	3.58	0.64	มาก
2.	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.68	0.57	มาก
3.	ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์และคนอื่นยอมรับ	3.74	0.51	มาก
4.	ผู้บริหารมีกระบวนการใช้อำนาจต่อกลุ่มในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.96	0.22	มาก
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและสามารถแก้ไขอย่างรวดเร็ว	3.84	0.31	มาก
6.	ผู้บริหารมีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผนและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.65	0.24	มาก
7.	ผู้บริหารมีความสามารถในการปกครองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.64	0.25	มาก
8.	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ	3.57	0.26	มาก
9.	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและนโยบายที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา	3.75	0.24	มาก
10.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าเผชิญกับปัญหาด้วยความมั่นใจ	3.64	0.22	มาก
11.	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา	3.68	0.16	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยุมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
12.	ผู้บริหารออกหน้ารับเรื่องแทนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการโต้แย้ง แล้วทำการสืบสวนให้ความยุติธรรม	3.65	0.34	มาก
13.	ผู้บริหารนิเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ	3.84	0.36	มาก
14.	ผู้บริหารใช้วิจารณ์ญาติในกรณีงานต่าง ๆ ตามอำนาจที่ตนเองมี	3.65	0.33	มาก
15.	ผู้บริหารใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่สนับสนุน ผลักดันให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ	3.74	0.35	มาก
16.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุตามจุดประสงค์	3.81	0.38	มาก
17.	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.82	0.64	มาก
18.	ผู้บริหารมีการชมเชยหรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม	3.84	0.74	มาก
19.	ผู้บริหารมีการให้รางวัล การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ทำความดีความชอบ	3.87	0.52	มาก
20.	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะการแก้ไขข้อบกพร่องต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม	3.86	0.21	มาก
21.	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กร	3.67	0.44	มาก
22.	ผู้บริหารมีการสร้างกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	0.28	มาก
23.	ผู้บริหารจัดสรร ค่าตอบแทน และสวัสดิการในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม	3.74	0.31	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
24.	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน	3.69	0.22	มาก
25.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความ สวยงาม ปลอดภัย เหมาะสำหรับเป็นที่ปฏิบัติงาน	3.88	0.36	มาก
26.	ผู้บริหารสามารถประสานงาน จูงใจ ความร่วมมือจากทุก ฝ่ายเพื่อการพัฒนาขององค์กร	3.89	0.23	มาก
27.	ผู้บริหารใช้ข้อบังคับ และกฎระเบียบ เป็นข้อตกลงในการ ทำงานร่วมกัน	3.86	0.22	มาก
28.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.85	0.36	มาก
29.	ผู้บริหารชักนำผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน ในการ พัฒนาองค์กร	3.82	0.37	มาก
30.	ผู้บริหารใช้การชักนำด้วยความสมัครใจมากกว่าการใช้อำนาจ ในการบังคับ	3.84	0.38	มาก
31.	ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็น ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจ	3.64	0.39	มาก
32.	ผู้บริหารสื่อสารผ่านสื่อในหลายรูปแบบ เช่น การพูด การ เขียน การใช้ท่าทาง อย่างหลากหลาย	3.66	0.36	มาก
33.	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาตรงไปตรงมาและ เปิดเผย	3.65	0.31	มาก
34.	กรณีผู้บริหารสื่อสารผ่านบุคคลสื่อกลาง ผู้บริหารจัดเลือก อย่างมีความเหมาะสม	3.69	0.34	มาก
35.	ผู้บริหารคัดกรองข่าวสารก่อนจะมีการเผยแพร่ต่อองค์กร	3.94	0.33	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
36.	ผู้บริหารใช้วิจารณ์ญาติในการพิจารณาข่าวสารต่างๆ อย่างรอบครอบ	3.87	0.33	มาก
37.	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ ยอมรับองค์กร	3.74	0.25	มาก
38.	ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือตลอดจนความไว้วางใจ ด้วยการสื่อสาร	3.76	0.29	มาก
39.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อ ประเภทต่าง ๆ อย่างชำนาญการ	3.68	0.57	มาก
40.	ผู้บริหารสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน องค์กร	3.69	0.61	มาก
41.	ผู้บริหารใช้การสื่อสารในเชิงสร้างความสัมพันธ์อันดีใน องค์กร	3.95	0.31	มาก
42.	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างทั่วถึง และชัดเจน	3.97	0.22	มาก
43.	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งโดยส่วนตัว และ เป็นทางการ	3.64	0.34	มาก
44.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและให้สารสนเทศแก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วเท่าที่จะทำได้	3.87	0.25	มาก
45.	ผู้บริหารติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้น ไปได้โดยมีประสิทธิภาพ	3.66	0.28	มาก
46.	ผู้บริหารจัดงานสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเพื่อ สานสัมพันธ์กันเป็นประจำ	3.54	0.24	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
47.	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการลำดับความเป็นอาวุโส เพื่อรักษาวัฒนธรรมไทย	3.85	0.34	มาก
48.	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นกันเอง	3.86	0.52	มาก
49.	บุคลากรในโรงเรียนมีความสมัคร สามีคึกกัน มีความร่วมมือ ร่วมแรงกัน	3.89	0.31	มาก
50.	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นอย่างมาก	3.87	0.36	มาก
51.	ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ใต้บังคับ บัญชา อย่างต่อเนื่อง	3.86	0.34	มาก
52.	ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.66	0.35	มาก
53.	ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันมีความเห็นใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.74	0.38	มาก
54.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน	3.72	0.34	มาก
55.	ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการใช้หลักธรรมภิบาล	3.75	0.31	มาก
56.	ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม	3.76	0.25	มาก
57.	ผู้บริหารมีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน	3.77	0.32	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยผลคูณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ
58.	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	3.86	0.32	มาก
59.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน	3.95	0.61	มาก
60.	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	3.64	0.32	มาก
61.	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบผ่านกระบวนการกลั่นกรองอย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.31	มาก
62.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.65	0.35	มาก
63.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิ ในกรณีการตัดสินใจที่กะทันหัน	3.68	0.64	มาก
64.	ผู้บริหารใช้องค์ความรู้ และประสบการณ์ของตนเองในการประกอบการพิจารณาต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ	3.69	0.21	มาก
65.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับองค์กรมากกว่าเรื่องส่วนตัว	3.95	0.24	มาก
66.	การตัดสินใจของผู้บริหารมีความยุติธรรมและเป็นกลางในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.96	0.32	มาก
67.	กรณีการตัดสินใจที่มีผลต่อองค์กรผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ	3.74	0.24	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
68.	ผู้บริหารเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสีย ก่อนการตัดสินใจ ทุกครั้ง	3.65	0.21	มาก
69.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ	3.34	0.64	มาก
70.	ผู้บริหารเปิดให้มีการออกเสียงกรณีการตัดสินใจนั้นมีผล ต่อส่วนรวม	3.65	0.52	มาก
71.	การกำหนดเป้าหมายมีการระดมความคิดเห็นในองค์กร อย่างเปิดเผย	3.87	0.25	มาก
72.	เป้าหมายของกิจการต่าง ๆ มีความชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติได้	3.88	0.56	มาก
73.	เป้าหมายของกิจการต่าง ๆ สะท้อนบทบาทที่เหมาะสม กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.89	0.51	มาก
74.	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้	3.64	0.54	มาก
75.	ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย ที่กำหนดเพื่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	3.85	0.54	มาก
76.	ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรด้วยการกำหนด เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ	3.75	0.32	มาก
77.	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าและปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ สร้างระบบและแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย	3.61	0.31	มาก
78.	การดำเนินการต่าง ๆ อยู่ภายใต้เป้าหมาย และผ่านการ ดูแลและควบคุมโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.21	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
79.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตนเองมีหน้าที่ โดยตรงในการกำหนด	3.74	0.33	มาก
80.	เป้าหมายที่กำหนดเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุม ประสิทธิผลได้	3.76	0.35	มาก
81.	ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพงานด้านปริมาณ ซึ่งมี ความคุ้มค่าต่อการทำงาน	3.84	3.84	มาก
82.	ผู้บริหารมีการควบคุมการงานด้านคุณภาพของงาน ช่วย การเปรียบเทียบถึงเกณฑ์มาตรฐาน	3.87	3.67	มาก
83.	ผู้บริหารมีการควบคุมด้านเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ให้ บังคับบัญชาอย่างรัดกุม	3.66	3.84	มาก
84.	ผู้บริหารมีการควบคุมงบประมาณ อย่างรัดกุม เพื่อ ประโยชน์สูงสุด	3.86	0.32	มาก
85.	ผู้บริหารใช้มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นเกณฑ์ในการควบคุม การปฏิบัติงานของครู	3.95	0.61	มาก
86.	ผู้บริหารปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็น แบบอย่างแก่ครู	3.64	0.32	มาก
87.	การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมุ่งเน้นประโยชน์และ คุณภาพการเรียนการสอนเป็นหลัก	3.87	0.31	มาก
88.	การควบคุมคุณภาพต่าง ๆ มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ นักเรียนเป็นอันดับแรก	3.65	0.35	มาก
89.	ผู้บริหารใช้มาตรฐานเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.68	0.64	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
90.	ผู้บริหารสร้างภาพพจน์เกี่ยวกับการสร้างคุณภาพและการควบคุมคุณภาพอย่างชัดเจน	3.69	0.21	มาก
91.	ผู้บริหารให้แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	3.95	0.24	มาก
92.	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรม การศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง	3.86	0.32	มาก
93.	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวทางของมาตรฐานวิชาชีพครู	3.95	0.61	มาก
94.	ผู้บริหารมีการจัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ	3.64	0.32	มาก
95.	ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87	0.31	มาก
96.	ผู้บริหารริบเร่งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเร่งด่วนก่อนค้นหาผู้ก่อให้เกิดความผิดพลาด	3.65	0.35	มาก
97.	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.64	มาก
98.	ผู้บริหารควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	3.69	0.21	มาก
99.	ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบ คนในครอบครัว	3.95	0.24	มาก
100.	ผู้บริหารมีการชี้รายละเอียดของงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างละเอียด	3.96	0.32	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
101.	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.97	0.65	มาก
102.	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.65	0.84	มาก
103.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	3.95	0.22	มาก
104.	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อม	3.84	0.31	มาก
105.	ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และเป็นระบบ	3.72	0.25	มาก
106.	ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.87	มาก
107.	ผู้บริหารมีการใช้เครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ	3.54	0.45	มาก
108.	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	3.55	0.56	มาก
109.	ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.58	0.54	มาก
110.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน	3.64	0.46	มาก
111.	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการเรียนการสอน	3.57	0.65	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

(n=291)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D	ระดับ
112.	ผู้บริหารมีความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.58	มาก
113.	ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ	3.58	0.64	มาก
114.	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในเรื่อง การเรียนการสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานศึกษา	3.88	0.33	มาก
115.	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการ ให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ครู	3.65	0.24	มาก
116.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียน การสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.57	0.25	มาก
117.	ผู้บริหารมีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็น กลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.65	มาก
118.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้าง ความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี	3.65	0.25	มาก
119.	ผู้บริหารสามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึง การประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.23	มาก
120.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันใน การปฏิบัติงาน	3.56	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมข้อความคำถามทั้ง 120 ข้อ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ระหว่าง
3.51 - 3.98 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าระดับของตัวแปรโดยมัชฌิมเลขคณิตตั้งแต่

ระดับมากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.21 - 0.87 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรค่อนข้างแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อตกลงสำคัญ คือ การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่า KMO – Meyer – Olkin and Bartlett's Test

Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.921
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi - Square	54321.213
	df	18421
	Sig.	.000

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบ KMO ของข้อมูลชุดที่เก็บได้จากการวิจัย ได้เท่ากับ .921 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดี การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Sphericity Test มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเมทริกซ์สัมพันธ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ใช้การสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก และการหมุนแกนด้วยวิธีวาริแมกซ์ โดยข้อตกลงเบื้องต้น ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบดังนี้ 1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป 2) มีค่าไอเก็น มากกว่า 1 และ 3) มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าว ได้จำนวนองค์ประกอบและความแปรปรวนของตัวแปรดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเกิน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร	ค่าความแปรปรวนร้อยละ	ค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ
1	23.430	19.525	19.525
2	22.882	19.068	38.593
3	7.158	5.965	44.558
4	6.109	5.090	49.649
5	4.737	3.948	53.597
6	2.467	2.056	55.653
7	2.266	1.888	57.541
8	1.927	1.606	59.146
9	1.697	1.414	60.560
10	1.626	1.355	61.915
11	1.487	1.239	63.155
12	1.384	1.153	64.308

จากตารางที่ 6 แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเกิน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเกินมากกว่า 1 มี 12 องค์ประกอบ เมื่อหมุนแกนแล้วอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมดร้อยละ 63.155 แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีค่าไอเกิน มากกว่า 1 และมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป พบว่า มีเพียง 7 องค์ประกอบที่มีคุณสมบัติ รายละเอียดดังตารางที่ 8 – 14

ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการ

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ						
		1	2	3	4	5	6	7
7.	ผู้บริหารมีความสามารถในการปกครองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	.856						
15.	ผู้บริหารใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่สนับสนุน ผลักดันให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ	.823						
27.	ผู้บริหารใช้ข้อบังคับ และกฎระเบียบ เป็นข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	.845						
30.	ผู้บริหารใช้การชักนำโดยความสมัครใจมากกว่าใช้อำนาจในการบังคับ	.754						
44.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและให้สารสนเทศแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วเท่าที่จะทำได้	.744						
51.	ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	.723						
57.	ผู้บริหารมีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน	.711						
60.	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	.654						
66.	การตัดสินใจของผู้บริหารมีความยุติธรรมและเป็นกลางในสถานการณ์ต่าง ๆ	.623						

ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการ (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ						
		1	2	3	4	5	6	7
74.	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้	.612						
76.	ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ	.600						
80.	เป้าหมายที่กำหนดเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลได้	.521						
97.	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ		.874					
91.	ผู้บริหารให้แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู		.741					
103.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ		.654					
106.	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง		.621					
109.	ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน		.614					
108.	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง		.598					

ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการ (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ						
		1	2	3	4	5	6	7
114.	ผู้บริหารมีการนำการบริหารวิชาการมาใช้ในการบริหารวิชาการ		.578					
98.	ผู้บริหารควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด		.562					
113.	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องการเรียนการสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา		.523					
111.	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการเรียนการสอน			.671				
117.	ผู้บริหารมีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ			.637				
115.	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู			.631				
112.	ผู้บริหารมีความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม			.611				
110.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน			.603				

ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการ (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ						
		1	2	3	4	5	6	7
103.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ			.520				
118.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี			.521				
101.	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม			.511				
82.	ผู้บริหารมีการควบคุมการงานด้านคุณภาพของงาน ช่วยการเปรียบเทียบถึงเกณฑ์มาตรฐาน				.821			
78.	การดำเนินการต่าง ๆ อยู่ภายใต้เป้าหมาย และผ่านการดูแลและควบคุมโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง				.754			
83.	ผู้บริหารมีการควบคุมด้านเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ให้บังคับบัญชาอย่างรัดกุม				.752			
89.	ผู้บริหารใช้มาตรฐานเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน				.721			
84.	ผู้บริหารมีการควบคุมงบประมาณอย่างรัดกุม เพื่อประโยชน์สูงสุด				.711			
81.	ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพงานด้านปริมาณ ซึ่งมีความคุ้มค่าต่อการทำงาน				.698			

ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการ (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ						
		1	2	3	4	5	6	7
55.	ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการใช้หลักธรรมภิบาล						.642	
53.	ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันมีความเห็นใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน						.624	
52.	ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน						.641	
54.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน						.534	
41.	ผู้บริหารใช้การสื่อสารในเชิงสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร							.744
37.	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับขององค์กร							.655
38.	ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือตลอดจนความไว้วางใจใจด้วยการสื่อสาร							.611
43.	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งโดยส่วนตัว และเป็นทางการ							.532

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการจำนวน 50 ตัวแปร โดยที่องค์ประกอบที่ 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.856 ถึง 0.521 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.874 ถึง 0.523 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.671 ถึง 0.511 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.821 ถึง 0.645 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.754 ถึง 0.510 องค์ประกอบที่ 6 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.655 ถึง 0.534 และองค์ประกอบที่ 7 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.744 ถึง 0.532

ตารางที่ 8 แสดงองค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
7.	ผู้บริหารมีความสามารถในการปกครองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	.856
15.	ผู้บริหารใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่สนับสนุน ผลักดันให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ	.823
27.	ผู้บริหารใช้ข้อบังคับ และกฎระเบียบ เป็นข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	.845
30.	ผู้บริหารใช้การชักนำโดยความสมัครใจมากกว่าการใช้อำนาจในการบังคับ	.754
44.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและให้สารสนเทศแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วเท่าที่จะทำได้	.744
51.	ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	.723
57.	ผู้บริหารมีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน	.711
60.	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	.654
66.	การตัดสินใจของผู้บริหารมีความยุติธรรมและเป็นกลางในสถานการณ์ต่าง ๆ	.623
74.	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้	.612
76.	ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ	.600
80.	เป้าหมายที่กำหนดเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลได้	.521
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	23.430
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)	19.525

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายด้วยตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปร หลังหมุนแกน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .856 - .422 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 23.430 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 19.525 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบ นี้ว่า **การบริหารทรัพยากรบุคคล**

ตารางที่ 9 แสดงองค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
97.	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	.874
91.	ผู้บริหารให้แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	.741
103.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	.654
108.	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	.621
109.	ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	.614
108.	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	.598
114.	ผู้บริหารมีการนำการบริหารวิชาการมาใช้ในการบริหารวิชาการ	.578
98.	ผู้บริหารควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	.562
113.	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องการเรียนรู้การสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา	.523
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	22.882
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)	19.068

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 อธิบายด้วยตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร หลังหมุนแกน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .874 - .523 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 22.882 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 19.068 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบ นี้ว่า **การบริหารงานวิชาการ**

ตารางที่ 10 แสดงองค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
111.	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการเรียนการสอน	.671
117.	ผู้บริหารมีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	.637
115.	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ครู	.631
112.	ผู้บริหารมีความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	.611
110.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน	.603
103.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	.520
118.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี	.521
101.	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	.511
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	7.158
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)	5.665

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 อธิบายด้วยตัวแปรจำนวน 8 ตัวแปร หลังหมุนแกน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .671 - .511 มีค่าความแปรปรวน

ของตัวแปรเท่ากับ 7.158 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.665 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบ นี้ว่า **การบริหารแบบมีอาชีพ**

ตารางที่ 11 แสดงองค์ประกอบที่ 4

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
82.	ผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานด้านคุณภาพของงาน ช่วยการเปรียบเทียบถึงเกณฑ์มาตรฐาน	.821
78.	การดำเนินการต่าง ๆ อยู่ภายใต้เป้าหมาย และผ่านการดูแลและควบคุมโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	.754
83.	ผู้บริหารมีการควบคุมด้านเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ให้บังคับบัญชาอย่างรัดกุม	.752
89.	ผู้บริหารใช้มาตรฐานเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.721
84.	ผู้บริหารมีการควบคุมงบประมาณ อย่างรัดกุม เพื่อประโยชน์สูงสุด	.711
81.	ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพงานด้านปริมาณ ซึ่งมีความคุ้มค่าต่อการทำงาน	.698
88.	การควบคุมคุณภาพต่าง ๆ มุ่งเน้นความสำคัญไปที่นักเรียนเป็นอันดับแรก	.645
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	6.109
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)	5.090

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 อธิบายด้วยตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .821 - .645 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 6.109 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.090 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบ นี้ว่า **การบริหารควบคุมคุณภาพ**

ตารางที่ 12 แสดงองค์ประกอบที่ 5

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
107.	ผู้บริหารมีการใช้เครื่องมือสำหรับการบริหารงานตาม ความสามารถและความชำนาญ	.754
104.	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อม	.537
106.	ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือในการดำเนิน กิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	.875
105.	ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และเป็นระบบ	.523
103.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ใน การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	.510
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	4.737
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)	5.965

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 อธิบายด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร หลังหมุนแกน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .754 - .510 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 4.737 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.965 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบ นี้ว่า **การบริหารเทคโนโลยี และนวัตกรรม**

ตารางที่ 13 แสดงองค์ประกอบที่ 6

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
51.	ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนือง	.655
55.	ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการใช้หลักธรรมาภิบาล	.642
53.	ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันมีความเห็นใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	.624
52.	ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	.641
54.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน	.534
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	2.467
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)	2.056

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 อธิบายด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร หลังหมุนแกน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .655 - 534 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 2.467 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.056 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบ นี้ว่า **การบริหารขวัญและกำลังใจ**

ตารางที่ 14 แสดงองค์ประกอบที่ 7

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
41.	ผู้บริหารใช้การสื่อสารในเชิงสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	.744
37.	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับ องค์กร	.655
38.	ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือตลอดจนความไว้วางใจใจด้วยการสื่อสาร	.611
43.	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งโดยส่วนตัว และเป็น ทางการ	.532
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	2.266
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)	1.888

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 อธิบายด้วยตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปรทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .744 - .532 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 2.266 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 1.888 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบ นี้ว่า **การบริหารการสื่อสาร**

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนา
พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนา
พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จาก
ผลการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ยืนยันผลของการวิจัยในประเด็น ความ
เหมาะสม ความเป็นไปได้ การใช้ประโยชน์และความถูกต้องครอบคลุม โดยมีการสรุปผลการแสดง
ความคิดเห็นในการตรวจสอบผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้	ด้านความเหมาะสม				ด้านความถูกต้องครอบคลุม				ด้านความเป็นไปได้				ด้านการใช้ประโยชน์			
	ใช่		ไม่ใช่		ใช่		ไม่ใช่		ใช่		ไม่ใช่		ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.บริหารทรัพยากรบุคคล	6	80	1	20	7	100	-	-	7	100	-	-	6	80	1	20
2.บริหารงานวิชาการ	7	100	-	-	7	100	-	-	7	100	-	-	7	100	-	-
3.บริหารแบบมีอาชีพ	6	80	1	20	6	80	1	20	7	100	-	-	7	100	-	-
4.บริหารควบคุมคุณภาพ	4	40	3	60	4	40	3	60	6	80	1	20	7	100	-	-
5.การบริหารเทคโนโลยี และนวัตกรรม	5	60	2	40	7	100	-	-	7	100	-	-	6	80	1	20
6.การบริหารขวัญและกำลังใจ	6	80	1	20	7	100	-	-	7	100	-	-	7	100	-	-
7.การบริหารการสื่อสาร	5	60	2	40	6	80	1	20	6	80	1	20	7	100	-	-
รวมเฉลี่ย	5.5	70.00	1.5	30.00	6.25	85.00	0.75	15.00	6.75	95.00	0.25	05.00	6.75	95.00	0.25	05.00

จากตารางที่ 14 พบว่า ในด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจำนวน 7 ท่าน มีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสม จำนวน 5.5 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 70

ด้านความถูกต้องครอบคลุมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจำนวน 7 ท่าน มีความคิดเห็นว่ามี ความถูกต้องครอบคลุม จำนวน 6.25 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 85

ด้านความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจำนวน 7 ท่าน มีความคิดเห็นว่ามี ความเป็นไปได้จำนวน 6.75 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 95

ด้านการใช้ประโยชน์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจำนวน 7 ท่าน มีความคิดเห็นว่ามี สามารถใช้ประโยชน์ได้จำนวน 6.75 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 95

จากข้อมูลการแสดงความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังกล่าวข้างต้นนี้สามารถสรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ประกอบด้วย 1) บริหารทรัพยากรบุคคล 2) บริหารงานวิชาการ 3) บริหารแบบมีอาชีพ 4) บริหารควบคุมคุณภาพ 5) การบริหารเทคโนโลยี และนวัตกรรม 6) การบริหารขวัญและกำลังใจ และ 7) การบริหารการสื่อสาร มีความเหมาะสม เป็นไปได้ ถูกต้องครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 291 โรงเรียน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) การยืนยันองค์ประกอบให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ยืนยัน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ถูกต้องครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (mean)

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) บริหารทรัพยากรบุคคล มี 12 ตัวบ่งชี้ 2) บริหารงานวิชาการ มี 9 ตัวบ่งชี้ 3) บริหารแบบมีอาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) บริหารควบคุมคุณภาพ มี 7 ตัวบ่งชี้ 5) การบริหารเทคโนโลยี และนวัตกรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ 6) การบริหารขวัญและกำลังใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ และ 7) การบริหารการสื่อสาร มี 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความถูกต้องครอบคลุม มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

การอภิปรายผล

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) บริหารทรัพยากรบุคคล มี 12 ตัวบ่งชี้ 2) บริหารงานวิชาการ มี 9 ตัวบ่งชี้ 3) บริหารแบบมีอาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) บริหารควบคุมคุณภาพ มี 7 ตัวบ่งชี้ 5) การบริหารเทคโนโลยี และนวัตกรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ 6) การบริหารขวัญและกำลังใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ และ 7) การบริหารการสื่อสาร มี 5 ตัวบ่งชี้ เนื่องจากเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะทางกายภาพ ภาษา วัฒนธรรม และศาสนาที่แตกต่างกับพื้นที่อื่น ๆ ที่ต้องมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างจากการบริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริการงาน โดยการบริหารงานนั้นต้องมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิท (Smith) ได้การวิจัยเรื่อง การพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของครูใหญ่โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานเกิดประสิทธิผลนั้น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าคณะกรรมการ 2) ด้านวางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน 3) ด้านสร้างความเข้าใจในการติดต่อที่ติระหว่งบ้านกับโรงเรียน 4) ด้านกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว 5) ด้านทำให้มีความมั่นคงและความเชื่อมั่นในตนเองสูงในบรรยากาศของโรงเรียน 6) ด้านทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) ด้านทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดียิ่งกัชุมชน 8) ด้านเป็นผู้นำในทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของแมคคาธิ (McCathy) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอนการวัดผลประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียน

สมควรจะมีบทบาท ความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสปาร์ค (Sparks) ทำการวิจัยเรื่อง ครูใหญ่โรงเรียนในเคนตักกี (Kentucky) จากผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากที่สุดตามลำดับดังนี้ คือ การนิเทศการสอน การแนะนำ การประชาสัมพันธ์ การศึกษาทางวิชาการต่าง ๆ งานธุรการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การควบคุมระเบียบวินัยและการสอน ส่วนความเข้าใจในการบริหารงานของครูใหญ่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วพบว่า ความเข้าใจของครูใหญ่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ แต่จะขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่ครูใหญ่จะมีความเข้าใจในการบริหารงานดีกว่าครูใหญ่โรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา วงษ์สมบูรณ์ ได้ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ กรณี : โรงเรียนวัดราชภัฏศรีศรัทธาทำ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์พันธกิจ หัวข้อคุณภาพ เป้าหมายและได้ตัวบ่งชี้คุณภาพหลักของการบริหารวิชาการ 18 ตัว จากการกระจายดัชนีวัดคุณภาพได้กระบวนการจัดการศึกษาทั้งหมด 7 กระบวนการ คือ วางแผน เตรียมความพร้อม จัดหาสื่อการเรียน จัดการเรียนการสอน วัดผลและประเมินผลการเรียน นิเทศติดตามผลและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและวิเคราะห์ดัชนีวัดคุณภาพระดับปฏิบัติการได้ 50 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแยกตามกระบวนการจัดการศึกษา คือ 1) กระบวนการวางแผน 4 ขั้นตอน 2) กระบวนการเตรียมความพร้อม 4 ขั้นตอน 3) กระบวนการจัดหาสื่อการเรียน 4 ขั้นตอน 4) กระบวนการจัดการเรียนการสอน 4 ขั้นตอน 5) กระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียน 4 ขั้นตอน 6) กระบวนการนิเทศติดตามผล 4 ขั้นตอน และ 7) กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา 4 ขั้นตอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุณี ทรัพย์ประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศภายใน 4) ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่างกันมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการโดยรวมด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน ส่วนด้านการนิเทศภายในและด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาและด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยผู้ศึกษาร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความถูกต้องครอบคลุม มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย วิลเลียมส์ (Williams) ได้ทำการวิจัยเรื่อง งานในหน้าที่ของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการประเมินและปรับปรุงการสอนน้อยและมักจะมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลและปรับปรุงการสอนให้กับหัวหน้าหมวดวิชา การนิเทศการสอนของครูใหญ่น้อยมาก และโรงเรียนขนาดใหญ่มากเวลาที่ครูใหญ่ให้ปรับปรุงการสอนยิ่งน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา วงษ์สมบูรณ์ ได้ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ กรณี : โรงเรียนวัดราชบุรุษศรีธาดาทำ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์พันธกิจ หัวข้อคุณภาพ เป้าหมายและได้ตัวบ่งชี้คุณภาพหลักของการบริหารวิชาการ 18 ตัว จากการกระจายดัชนีวัดคุณภาพได้กระบวนการจัดการศึกษาทั้งหมด 7 กระบวนการ คือ วางแผน เตรียมความพร้อม จัดหาสื่อการเรียน จัดการเรียนการสอน วัดผลและประเมินผลการเรียน นิเทศติดตามผลและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา และวิเคราะห์ดัชนีวัดคุณภาพระดับปฏิบัติการได้ 50 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแยกตามกระบวนการจัดการศึกษา คือ 1) กระบวนการวางแผน 4 ขั้นตอน 2) กระบวนการเตรียมความพร้อม 4 ขั้นตอน 3) กระบวนการจัดหาสื่อการเรียน 4 ขั้นตอน 4) กระบวนการจัดการเรียนการสอน 4 ขั้นตอน 5) กระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียน 4 ขั้นตอน 6) กระบวนการนิเทศติดตามผล 4 ขั้นตอน และ 7) กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา 4 ขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุณี ทรัพย์ประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศภายใน 4) ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่างกันมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการโดยรวมด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน ส่วนด้าน

การนิเทศภายในและด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาและด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาโดยวุฒิการศึกษาร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมฤทธิ์ ศักดิ์เรืองฤทธิ์ ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขียงราย จังหวัดเขียงราย ผลการศึกษา พบว่า มีการบริหารงานเพื่อ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนักเรียนและท้องถิ่นโดยศึกษาปัญหาและความต้องการของนักเรียนและ ท้องถิ่นจัดทำแผนการสอนดำเนินการสอนและประเมินผลการเรียนการสอนในการพัฒนาวิชาการด้าน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับหลักสูตร ได้มีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า กลุ่มประสบการณ์ที่เป็นปัญหาที่มากที่สุด คือ กลุ่มทักษะซึ่งได้แก่ วิชาภาษาไทยและวิชาคณิตศาสตร์ มีการจัดกิจกรรมให้ครูพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ครูจัดทำแผนการสอน พร้อมทั้งได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการเรียนการสอนเมื่อสิ้นปี การศึกษา จากผลการศึกษาบริหารวิชาการงานวิชาการ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ และส่งเสริม สนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในและนอก โรงเรียน ทั้งบุคคลและสถานที่จัดทำทะเบียน แหล่งความรู้ รวมทั้งได้สำรวจสื่อการเรียนการสอน พบว่า ไม่เพียงพอกับความต้องการ ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการการนิเทศการศึกษาอย่างเป็น ระบบนั้น พบว่าการดำเนินการนิเทศยังไม่เป็นระบบการติดตามและประเมินผล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในประโยชน์ในการ พัฒนาองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดน ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา วิจัย ค้นหารูปแบบ การสร้างค่านิยมของชุมชน และท้องถิ่น เกี่ยวกับการปลูกฝัง การใช้ภาษาไทยในครอบครัวให้มากขึ้น เพื่อให้เยาวชนก่อนวัยเรียนมีทักษะ พื้นฐานภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

2. เสริมสร้างขวัญกำลังใจจัดกิจกรรมเสริมแรง (รางวัลให้แก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถดำเนินงานโครงการได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายระดับดีหรือดีเลิศ อย่างเหมาะสม)

3. พัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการทุกโครงการให้มีความชัดเจนครอบคลุมที่ทำให้ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติได้เป็นเอกภาพ และมีแนวทางดำเนินงานเดียวกันทุกเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้วัยแปรของแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำมาพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิถัยมุมมองของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล สูดประเสริฐ. **รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2544.
- โกวิท ประวาลพุกษ์ และนพพงษ์ บุญจิตราดุล. **ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา, 2534.
- ซัด บุญมา. “หลักการแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่” **วารสารวิชาการ** 2, 1 (มกราคม 2542): 4.
- ชาญชัย อาจันสมาจารย์. **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด, 2541.
- ชูศักดิ์ ชาญช่าง. “พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา” **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2543.
- ดุสิต ทิวถนอม, **การนิเทศการศึกษา**. นครปฐม: โครงการส่งเสริมผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.
- ณรงค์ ศรีเฮงไพบูลย์. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีประจันต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2548.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. **การบริหารการศึกษสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร: การศึกษาการจัดการแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์, 2536.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. **ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2546.
- บวร ประพฤติดี ทิพาพร พิมพ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีหงส์. **สตรีไทย: บทบาทในการเน้นผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเกษม, 2554.

- บันลือ ดอกเตย. “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2545.
- ประชุม รอดประเสริฐ. **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เนติการพิมพ์, 2545.
- ปาริชาติ โนนต์สุภา. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2548.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. **แนวคิดการพัฒนาอาชีพครู**. กรุงเทพฯ: แสงสิริ, 2544.
- พรนพ พุกกะพันธ์. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2546.
- พยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา, 2542.
- พิมลพรรณ บุญมุสิก. “การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. **การนิเทศการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- ไพโรจน์ ห่อมณี. “พลังอำนาจนิยมและกระบวนการควบคุมงานที่สัมพันธ์กับผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ของประธานกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534.
- มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วน จำกัด ธรรมกมล การพิมพ์, 2545.
- ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ SKBOOKNET, 2546.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์ จำกัด, 2546.

- วณิภา ปรียานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร, 2545.
- วิจิตร ศรีสอ้าน, **ทศวรรษแรกของ มสธ.: ปมประวัติ มสธ.** ใน 20 ปี มสธ. แห่งการพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2531-2541, นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, 2541.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2546.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **ระบบการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาคุณภาพ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), **บทบาทสตรี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2553.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาคุณภาพ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), **ผู้บริหารสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553.
- สมยศ นาวิการ. **การควบคุม** เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.doae.go.th/policy/kp20/career2:htm10/12/2004>.
- สมยศ นาวิการ. **การติดต่อสื่อสารขององค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2546.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2544.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารโดยวัตถุประสงค์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2546.
- สมาน บุญเหาะ. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภูมิภาค” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533.
- สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมาน. **กระบวนการติดต่อสื่อสาร** [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.doae.go.th/Okuct/policy/kp20/career2:htm>.
- สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

สุทัศน์ ปิ่นเนียม. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษาธิการอำเภอที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจังหวัดภูมิภาคตะวันตก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, **ลักษณะประชากรไทย**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.

สุภัตรา มาศดิตถ์. “ก้าวใหม่ของการพัฒนาสตรี.” เอกสารรายงานการสัมมนาเรื่องทิศทางการส่งเสริมและประสานงานสตรี. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี, 2552.

สุธี สุทธิสมบูรณ์. **สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. **หน่วยการเรียนรู้ที่ 2: คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

สุเมธ แสงนันทกุล. **ศิลปะการใช้อำนาจบริหาร**. กรุงเทพฯ: มปท, 2544.

เสนาะ ตีเขาวี. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. **หลักการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2544.

สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **บทบาทสตรีในปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2550.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หน่วยศึกษานิเทศก์, **ชุดอบรมศึกษานิเทศก์การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2540.

สำนักปฏิรูปการศึกษา. **นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2544.

อรรวรรณ จันทร์ชะลอ. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.

อาริยา เมฆาธร. “บทบาทของสตรีในการเป็นผู้นำทางการศึกษา.” **มิตรครู**. 33 (ธันวาคม 2554): 24-25.

อนุชา ดำรงค์ศักดิ์. “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.

อเนก สิทธิประศาสน์. **บทบาทของผู้นำสตรีต่องานพัฒนาสังคม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองถิ่น, 2553.

อัญชญา ถิ่นมาบแค. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

อุทัย หิรัญโต. **การบริหารประยุกต์**. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติง เฮ้าส์, 2532.

ภาษาอังกฤษ

Halpin, Andrew W. **The Leadership Behavior of School Superintendents**. Chicago : Midwest Administration Center, The University of Chicago, 1999.

Angelo and Brian. **Organizational Behavior : The person organizational fit**. New Jersey : Prentice Hall, Inc. 1999.

Harris, Ben M. **Supervisory Behavior in Education**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice – Hall, Inc., 1985.

Good, Carter V. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1973.

Barnard, Chester I. **The Function of the Executive**. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1998.

Christensen, C. H., **Business policy: Text and cases**. Homewood, IL: Richard D. Irwin., 1973.

Nelson, Debra L. Educational administration (New York : Random House, 1991), 373.

- Burack, Elmer H. and Mathys, Nicholas J. **Introduction to Management : A Career Perspective**. New York : John Wiley & Sons, 1984.
- Strong, Earl P. and Smith, Robert D. **Management Control Models**. New York : Holt-Rinchart and Winston, 1968.
- French, B. B. and Raven, J. W. (1980). **Top management strategy: What it is and how to make it work**. New York: Simon and Schuster, 1980.
- Luthans, Fred Organizational behavior (New York: R.R>Donnelley & Sons, 1985), 257.
- Dessler, Gary **Management**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1998.
- Burton, Gene and Thakur, Manab. **Management Today : Principles and Practice**. New Delhi: Tata McGraw-Hill, 1995.
- Litwin, George H. and Stringer, Robert A. **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Division of Research, Harvard University, Graduate School of Business Administration, 1967.
- Adams, George L. and Bowie, Lucille. "How We Learn: Implication for Supervision." **Education** 78 (December 1979): 33.
- Ubben, Gerald L. and Hughes, Larry W. **The Principal: Creative Leadership for Effective Schools**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1982.
- Moorhead, Gregory and Griffin, Ricky. **Decision Making and Creativity**. London: Houston Mifflin Co., 1992.
- O'Conner, Gerakline Josephine. **A Study of Leadership Styles and School Climate**, 2001. Proquest.DAI-A 62/11 (access date: 2006, May 22). available <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- Gulick and Urwick. **School Leadership for the 21th Century**. London: Routledge, 1997.
- Simon, Herbert A. **Administrative Behavior**. 3th ed. New York : The Free Press, 1976.
- Herze, Frederick and Synderman, Barbara. **The motivation to work**. 2d ed. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Getzels, Jacob W. **Supervision; School Leadership_Handbook**. Ohio; Charles E. Merrill Publishing Co., 1981.

Mark, James R Stoop Emery, and King, Stoop Joyce. **Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner.** Boston: Ally and Bacon: Inc., 1973.

Judith R. **Management and Organization.** Boston: Allyn and Bacon, 1990.

Best, John W. **Research in Education.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970.

Maxson, Karen. "Developing Collegial Work Relationship Between Administrators and Teachers." **The High School Journal** 73, 4 (April-May 1990): 194-199.

Likert, Rensis. **The Human Organization: Its Management and Value.** New York: McGraw-Hill Book, 1967.

Rue, Leslie W. and Byars, Lloyd L. **Management : Skills and Application,** 8th ed. Chicago, Ill: Irwin, 1997.

Lussier . C, **Management.** 6th ed. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall., 2003.

Carrell, Michal R. Daniel F. Jennings and Christina Heavrin. **Fundamentals of Organizational Behavior.** Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc., 1997.

Buzzi, Michael Joseph. **Fundamentals of Organizational Behavior.** Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall International, Inc., 1997.

Horton, Paul B. and Hunt, Chester L. **Sociology.** 2nd ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1986.

Lunceford, Person James "An Examination of the Relationship Between Participative Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolian Community Colleges." **Dissertation Abstracts International** 53. 9 (1993): 3071-A.

Likert, Rensis **New Patterns of Management.** Tokyo Japan: McGraw-Hill Kogakusha Ltd., 1961.

Dickerson, Richerd A. "Leadership Styie, Control, and Role Strain: A Qualitative Study of Principals Involved in School-based Management.t" Doctoral Dissertation, Graduate School Washington State University, 1996.

- Gibson, Robert T. **and others, Index and Indicators of Organizational Effectiveness and Efficiency.** New York: Mc Graw Hill Book, 2001.
- Blake, Robert R. and Mouton, Jane S. **The Managerial Grid.** Houston, Tex: Gulf Publishing, 1964.
- Sergiovanni R. **Managing organizational behavior.** New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Robbins, Stephen P. and Cenzo, David A. De **Fundamentals of Management,** 2nd ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-International, Inc., 1998.
- Sergiovanni, Thomas J. **Explanations in Educational Administration.** St. Louis: University, 1973.
- Thatcher, Virginia S. and McQueen, Alexander. (Editors), **Webster Encyclopedic Dictionary of The English Language.** Chicago, Ill: Consolidated Book Publishers, 1980.
- Scott, W. G. and Mitchell, T.R. **Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis.** Illinois : Lrwin, Inc., 1972.
- Burton, William H. and Brueckner, Leo, J. **Supervision : A Social Process,** 3rd ed. New York : Macmillan Co., 1974.
- Reddin, William J. **Managerial Effectiveness.** New York: McGraw-Hill, 1970.
- Winter, D. G, **The power motive.** New York: The Free Press, 2003.
- Bennis, Warren G. "Leadership Theory and Administrative Behavior." **The Problem of Authority Administrative Science Quarterly.** 8 (December 1959) : 261.
- Yukl, Cary A. **Leadership in organization.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์การให้สัมภาษณ์



ที่ ศธ 0520.203.2/772

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอสัมภาษณงานวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมรัฐ แก้วสังข์ รหัสนักศึกษา 52252908 นักศึกษาระดับปริญญา
ดุขฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์
ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนา
พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/โทรสาร 034 – 219316

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.โสภาค วิริยโยธิน มหาวิทยาลัยทักษิณ อ.เมือง จ.สงขลา
2. ดร. วรชัย ปานนิตยพงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมูโนะ
3. ดร. สงวน อินทร์รักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกมีอบา
4. ดร. ชารีฟ ซีนี ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 10
5. ดร. อาดุลย์ พรหมแสง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชายะลา เขต 1 อ.เมือง จ.ยะลา

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามสัมภาษณ์

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษ

เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2/602

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอตระวจเครื่องมืองานวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมรัฐ แก้วสังข์ รหัสนักศึกษา 52252908 นักศึกษาระดับปริญญา
ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำดุขฎฐินิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากท่านตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ เพื่อนำไป
ประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/โทรสาร 034 – 219316

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ ภาควิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา มหาวิทยาลัย
ทักษิณ อำเภอมะนัง จังหวัดสงขลา
2. ผศ.ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ภาควิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา มหาวิทยาลัย
ทักษิณ อำเภอมะนัง จังหวัดสงขลา
3. ดร.อิศรภรณ์ รินไธสง ภาควิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา มหาวิทยาลัย
ทักษิณ อำเภอมะนัง จังหวัดสงขลา
4. ดร.เรชา ชูสุวรรณ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี
5. ผศ.ดร.อาคม วัตไธสง ข้าราชการบำนาญ อำเภอมะนัง จังหวัดสงขลา

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2/628

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมรัฐ แก้วสังข์ รหัสนักศึกษา 52252908 นักศึกษาระดับปริญญาโท
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์
ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/โทรสาร 034 – 219316

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 10	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1
2. โรงเรียนบ้านปูแบลลอ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1
3. โรงเรียนบ้านไพรวัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
4. โรงเรียนบ้านมูโน๊ะ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
5. โรงเรียนบ้านแกแม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
6. โรงเรียนบ้านท่าสาป	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1
7. โรงเรียนบ้านยะหา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2
8. โรงเรียนบ้านอัยยเวง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3
9. โรงเรียนเมืองปัตตานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1
10. โรงเรียนบ้านนาเกตุ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2

ภาคผนวก จ
การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.992	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	524.7500	2829.3548	.5314	.9920
b2	524.7500	2804.3226	.8929	.9918
b3	524.7813	2803.6603	.7110	.9919
b4	524.9375	2809.6734	.6959	.9919
b5	525.0313	2800.6119	.7515	.9919
b6	524.8438	2806.4587	.7247	.9919
b7	524.8750	2806.7581	.6760	.9919
b8	524.8125	2812.0927	.6423	.9919
b9	524.8125	2803.3831	.8283	.9918
b10	524.7500	2810.1935	.7240	.9919
b11	524.7813	2816.3054	.6908	.9919
b12	524.7500	2811.2903	.7072	.9919
b13	524.7813	2808.3700	.7509	.9919
b14	524.8750	2819.7258	.7227	.9919
b15	524.9375	2820.7056	.6434	.9919

b16	524.8438	2816.9103	.6238	.9919
b17	524.7188	2818.8538	.7318	.9919
b18	524.8750	2808.8871	.7520	.9919
b19	524.8438	2825.4909	.4924	.9920
b20	524.8438	2800.5877	.8083	.9918
b21	524.6250	2830.5000	.5364	.9919
b22	524.6875	2821.3185	.6924	.9919
b23	525.0000	2796.3226	.7516	.9919
b24	524.8125	2849.1250	.1643	.9921
b25	524.6250	2828.3710	.5104	.9920
b26	524.7188	2824.4022	.6275	.9919
b27	524.8750	2802.0484	.7391	.9919
b28	525.0000	2795.0968	.7668	.9919
b29	524.9375	2806.3185	.7448	.9919
b30	524.7500	2823.3548	.5230	.9920
b31	524.9688	2801.0635	.7737	.9919
b32	524.7188	2822.9829	.6542	.9919
b33	524.8125	2811.7056	.6478	.9919
b34	524.8125	2798.9315	.7294	.9919
b35	524.9375	2813.1573	.6004	.9919
b36	524.9688	2801.4506	.7206	.9919
b37	524.9688	2794.0958	.8158	.9918
b38	524.9063	2800.0877	.7708	.9919
b39	525.0313	2797.5796	.7918	.9919
b40	524.9063	2811.5716	.7173	.9919
b41	524.8750	2805.7258	.8009	.9919
b42	524.7813	2807.5958	.7627	.9919
b43	524.7500	2808.5161	.6930	.9919
b44	524.6875	2815.5121	.7144	.9919
b45	525.0000	2793.0968	.8391	.9918

b46	525.1875	2809.5121	.5292	.9920
b47	524.8125	2802.2863	.7814	.9919
b48	524.8125	2809.3185	.8090	.9919
b49	524.8438	2812.4587	.7600	.9919
b50	524.7813	2817.1442	.6169	.9919
b51	524.7813	2822.5635	.5864	.9919
b52	524.8125	2818.3508	.5993	.9919
b53	524.8750	2813.6613	.7458	.9919
b54	524.5938	2831.5393	.5290	.9920
b55	524.6563	2815.5232	.8144	.9919
b56	524.8438	2805.1683	.8042	.9919
b57	525.0313	2818.6764	.5935	.9919
b58	524.7813	2807.2732	.8420	.9918
b59	524.7500	2817.1613	.7591	.9919
b60	525.0000	2816.5161	.6715	.9919
b61	524.9375	2812.5121	.7115	.9919
b62	524.8750	2807.4677	.7740	.9919
b63	524.9375	2805.1573	.7617	.9919
b64	524.7813	2809.2732	.7371	.9919
b65	524.7188	2812.2087	.6959	.9919
b66	524.7813	2805.0151	.8799	.9918
b67	524.8750	2805.2742	.6959	.9919
b68	524.8125	2806.5444	.7799	.9919
b69	524.8438	2797.7490	.8489	.9918
b70	524.8125	2806.3508	.7828	.9919
b71	524.9063	2800.5393	.8204	.9918
b72	524.8438	2802.0716	.7872	.9919
b73	524.8125	2811.0605	.7798	.9919
b74	524.8750	2808.4355	.7006	.9919
b75	524.8750	2800.0484	.8207	.9918
b76	524.9375	2799.2218	.7899	.9919

b77	524.9063	2809.6361	.7475	.9919
b78	524.9688	2816.7409	.7262	.9919
b79	524.7813	2824.7571	.6159	.9919
b80	525.0313	2816.4183	.5805	.9919
b81	525.2188	2824.6280	.5555	.9919
b82	525.2188	2809.3377	.6837	.9919
b83	525.2188	2816.4345	.6931	.9919
b84	524.8438	2831.2974	.4438	.9920
b85	524.9688	2796.1603	.8413	.9918
b86	524.7500	2817.4194	.7543	.9919
b87	524.6563	2817.2651	.6285	.9919
b88	524.5625	2842.3185	.3233	.9920
b89	524.7188	2815.4990	.6454	.9919
b90	524.8125	2809.9637	.7982	.9919
b91	524.8125	2812.8669	.6831	.9919
b92	525.1563	2802.7167	.6541	.9919
b93	525.0313	2805.1925	.7995	.9919
b94	524.9375	2802.4476	.8013	.9919
b95	524.6563	2822.1683	.6862	.9919
b96	524.8125	2809.5766	.8047	.9919
b97	524.8438	2803.6200	.8280	.9918
b98	524.7500	2809.6774	.8030	.9919
b99	524.8125	2804.1573	.7549	.9919
b100	524.8750	2806.9516	.8597	.9918
b101	524.8438	2811.9425	.8620	.9918
b102	524.8750	2804.8871	.7514	.9919
b103	524.8438	2805.6845	.7962	.9919
b104	524.8125	2804.8024	.8066	.9919
b105	525.0625	2818.8347	.6668	.9919
b106	525.0625	2812.4476	.7046	.9919

b107	525.1875	2820.1573	.6717	.9919
b108	525.2500	2814.4516	.5878	.9919
b109	525.2188	2815.4022	.6469	.9919
b110	524.7188	2827.1119	.5767	.9919
b111	525.0313	2807.2571	.6633	.9919
b112	525.1250	2810.1774	.6634	.9919
b113	525.1875	2805.7056	.6688	.9919
b114	525.0000	2802.5806	.7635	.9919
b115	524.9688	2808.2893	.7257	.9919
b116	524.9063	2814.4103	.7416	.9919
b117	524.7500	2807.4839	.8398	.9918
b118	524.7813	2802.4345	.8418	.9918
b119	524.8438	2793.8780	.9042	.9918
b120	524.7188	2808.0151	.8349	.9918

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0520.203.2/7441

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายสมรัฐ แก้วสังข์ รหัสนักศึกษา 52252908 นักศึกษาระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/โทรสาร 034 – 219316

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	โรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน
1	บ้านรามง	28	บ้านบานา
2	บ้านคลองต่ำ	29	บ้านจือโระ
3	บ้านทุ่ง	30	ชุมชนบ้านยูโย
4	บ้านหัวคลอง	31	ชุมชนบ้านตะลุโบะ
5	บ้านคลอง	32	บ้านจะรังบองอ
6	บ้านทำน้ำตะวันตก	33	บ้านรูสะมิแล
7	วัดควน	34	บ้านบางปลาหมอ
8	วัดมิ่งหาราม	35	บ้านกือยา
9	บ้านมะรวด	36	บ้านกอแลปีละ
10	วัดศรีสุตาจันทร์	37	บ้านปะกาชะรัง
11	บ้านจะรัง	38	บ้านบาราเฮาะ
12	บ้านกลางา	39	ชุมชนบ้านสะนิง
13	บ้านยือริง	40	บ้านลดา
14	บ้านตลาดนัดต้นสะท้อน	41	บ้านกาฮง
15	บ้านบาโงกาเซาะ	42	บ้านปะกาลิมำปุโระ
16	พระราชดำริ "ศูนย์ครูใต้"	43	บ้านคลองมานิง
17	บ้านปะกาลือสง	44	บ้านสระมาลา
18	บ้านตลาดนัดคลองซุด	45	บ้านคาโต
19	บ้านแคนา	46	บ้านท่าข้าม
20	บ้านท่ากำชำ	47	บ้านนอก
21	บ้านปะแตกลางา	48	บ้านปุลามาวอ
22	ชุมชนบ้านกรือเซะ	49	บ้านดอน(นุ้ยนิธยาการ)
23	บ้านต้นหยงลือละ	50	บ้านราวอ
24	บ้านกาแลปี้อซา	51	บ้านทำน้ำ
25	ชุมชนบ้านกะมียอ	52	บ้านทำน้ำตะวันออก
26	บ้านปาเราะ	53	บ้านเคียน
27	บ้านภูวัง	54	บ้านพ้อมิ่ง

ลำดับที่	โรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน
55	บ้านน้ำบ่อ	83	บ้านต้นหยงตาลอ
56	บ้านท่าสู	84	บ้านตือระ
57	บ้านบางหมู	85	บ้านใหม่
58	บ้านเตราะหัก	86	บ้านตาลีอ้ายรี
59	บ้านบางมะรวด	87	บ้านบาง
60	บ้านท่าชะเมา	88	บ้านตะโละ
61	บ้านบ่ออิฐ	89	ชุมชนวัดป่าศรี
62	บ้านกลาง	90	บ้านปูลากง
63	ชุมชนบ้านปาดา	91	บ้านยามูเฉลิม
64	บ้านท่ากุน	92	บ้านมูหลง
65	บ้านตาโต๊ะ	93	ชุมชนวัดปิยาราม
66	บ้านท่าด่าน	94	บ้านตาทมน
67	บ้านตะโละสะมีแล	95	บ้านต้นหยง
68	บ้านท่าพง	96	บ้านตาลอ
69	บ้านปือเงาะ	97	บ้านชะเออะ
70	บ้านฝาง	98	บ้านคอลลอต้นหยง
71	บ้านเชียรยา	99	บ้านกาแลภูมิ
72	ชุมชนบ้านตาแกะ	100	บ้านโคกโดนด
73	บ้านจาแบปะมิตรภาพที่ 197	101	บ้านเป็ยะ
74	บ้านโต๊ะตีเต	102	บ้านโคกหมัก
75	บ้านบาโลย	103	พัฒนศึกษา
76	บ้านดุงงปาแย	104	บ้านน้ำดำ
77	ชุมชนบ้านสาบัน	105	บ้านค่าย
78	บ้านมะปริง	106	บ้านกาหยี
79	บ้านตุเวาะ	107	บ้านมะพร้าวต้นเดียว
80	บ้านหนองแรต	108	บ้านทุ่งโพธิ์
81	บ้านแบริอ	109	บ้านยาบี
82	บ้านน้ำบ่อ	110	บ้านคลองช้าง
111	บ้านบ่อหิน	139	บ้านปากบางตาวา

ลำดับที่	โรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน
112	สหกรณ์ดำริสาขานบ้านป่าอ้อ	140	วัดสถิตย์ชลธาร
113	บ้านเมืองกี้ด	141	บ้านดอนรัก
114	บ้านโปง	142	บ้านปะกาจिनอ
115	บ้านหนองไต่ะ	143	รัชดาภิเษก
116	เพาะปัญญา	144	บ้านบางทัน
117	บ้านทุ่งกอ	145	บ้านดอนนา
118	บ้านคลองลำปริง	146	บ้านสายหมอก
119	บ้านเกาะปุด	147	บ้านเกาะเปาะ
120	บ้านเกาะหมาก	148	บ้านใหม่
121	บ้านคลองศอก	149	บ้านปริง
122	บ้านชะลาดระฆัง	150	บ้านเกาะหม้อแกง
123	ชุมชนชลประทานรังสรรค์	151	บ้านท่ายามู
124	เด่นไม้ซุงวิทยาคม	152	บ้านบางราพา
125	ตากสินราชานุสรณ์	153	บ้านต้นหยงเปาว์
126	ชุมชนบ้านไม้งาม	154	วัดสุวรรณนगर
127	บ้านสันกลาง	155	บ้านควนดิน
128	วัดกุฎีเตี้ย	156	บ้านไผ่มัน
129	วัดหุบเมย	157	กองทัพบกอุทิศบ้านดอนยาง
130	บ้านสามัคคี	158	บ้านควนคูหา
131	วัดทุ่งผักกูด	159	เมืองปัตตานี
132	บ้านทุ่งหัวพรหม	160	บ้านสะบารัง
133	บ้านหนองขาม	161	ชุมชนบ้านปุยุด
134	บ้านรางมะเตือ	162	บ้านปะนาเราะ (รัฐอุทิศ)
135	วัดหนองจิก	163	บ้านบูดี
136	บ้านดอนซาก	164	ยะหริ่ง
137	วัดสามง่าม	165	บ้านบางปู
138	บ้านหนองงูเหลือม	166	วัดมูจลินทวาปีวิหาร
167	บ้านบันนังบูโย	195	บ้านเบญญา
168	บ้านกะตุปะ	196	บ้านตาเซะ

ลำดับที่	โรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน
169	ประชาอุทิศ	197	บ้านคลองทราย
170	บ้านพงยี่ไร	198	ศรีพัฒนาราม
171	ไทยรัฐวิทยา 24 (บาโงยบาแต)	199	วังธราธิปวิทยา
172	สามแยกบ้านเนียง	200	วัดชมพูนุสเถียร
173	สลากกินแบ่งสงเคราะห์ 134	201	บ้านทุ่งเหียง
174	บ้านไทรงาม	202	วัดลำพะยา
175	คุรุชนพัฒนา	203	บ้านต้นหยี
176	วัดหน้าถ้ำ (พุทธไสยานุสรณ์)	204	บ้านเหนือ (วัดลำพะยา 2)
177	บ้านถ้ำศิลป์	205	บ้านบาตัน (พรอยด์รอสอนุสรณ์)
178	บ้านปาโจ	206	บ้านตาโละ
179	บ้านยะลา	207	บ้านปอเยาะ
180	อนุบาลยะลา	208	บ้านตลาดลำใหม่
181	บ้านนิบงพัฒนา	209	บ้านทุ่งคา
182	บ้านธารน้ำผึ้ง	210	วัดลำใหม่
183	บ้านรั้วตะวัน	211	บ้านพร่อน
184	บ้านจือเนื้อแร	212	บ้านตาสา
185	บ้านบุดี	213	บ้านจาทัน
186	บ้านบุเกะคละ	214	บ้านบุรินทร์ (บุญชอบ สาครินทร์)
187	นิบงชนูปถัมภ์	215	บ้านป่าพ้อ
188	บ้านเบอเส้ง	216	บ้านไม้แก่น
189	บ้านท่าสาป	217	บ้านเกียรติ
190	บ้านลิมุด (บุญชอบ สาครินทร์)	218	บ้านกือแล
191	บ้านสาคอ	219	บ้านกอตตือระ
192	บ้านบาโต	220	บ้านคูวอ
193	บ้านยุโป (รุ่งวิทยา)	221	บ้านโต๊ะปาแก๊ะ
194	บ้านบันนังบูโย	222	บ้านเบญญา
223	บ้านโต๊ะนอ	252	บ้านปาลอบาโต๊ะ
224	บ้านสุโหงบาลา	253	บ้านกูแวง
225	บ้านจูดแดง	254	บ้านจอบะ

ลำดับที่	โรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน
226	บ้านจะแลเกาะ	255	บ้านต้นตาล
227	บ้านยารอ	256	บ้านนากอ(มะดากะอุทิศ)
228	บ้านโคกตีเต	257	บ้านลูโบะปาเราะ
229	บ้านโคกสุ่ม	258	บ้านแยะ
230	บ้านตะโละเน็ง	259	บ้านปะลุกานากอ
231	บ้านจ็องกา	260	บ้านแป๊ะบุญ
232	บ้านทุ่งไต่ะดั่ง	261	น้ำตกปาโจ (วันครู 2501)
233	บ้านแคนา	262	บ้านดุกู
234	บ้านยี่งอ	263	บ้านปือเจ้าะ
235	บ้านกูเล็ง	264	บ้านตะโละบาลอ
236	บ้านบูเกะกอดอ	265	ราชประชานุเคราะห์ 9 *
237	บ้านกาบู้	266	บ้านปูชุตีมอ
238	บ้านกาเต็ง	267	ราชประชานุเคราะห์ 10
239	บ้านปุตะ	268	บ้านสุโหงบาตุ
240	บ้านศาลาลูกไก่	269	บ้านกะลุแป
241	บ้านทุ่งคา	270	บ้านอาตะปือเราะ
242	บ้านตะโละมีญอ	271	บ้านยือลอ
243	บ้านบูเกะบาง	272	บ้านอีโยะ
244	บ้านบลูกาสนอ	273	บ้านยะลุดง(ประชุมวิทยาสาร)
245	บ้านกูยิ	274	บ้านกาเยะมาตี
246	บ้านกาแร	275	บ้านบูเกะสตอ
247	บ้านกำปงปีแซ	276	บ้านपालอบาตีะ
248	บ้านลูโบะตาโต๊ะ	277	บ้านกูแวง
250	บ้านลูโบะบายะ	278	บ้านจอบะ
251	บ้านไต่ะนอ	279	บ้านต้นตาล
280	บ้านรามา	286	บ้านหัวเขา
281	บ้านทำเนียบ	287	บ้านปูลากาปีะ
282	บ้านปลักปลา	288	บ้านโคกสยา
283	บ้านโคกเคียน	289	บ้านยาปี

ลำดับที่	โรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน
284	บ้านโคกพะยอม	290	วัดกำแพง
285	บ้านป้อราเปะ	291	บ้านกาณะ

ภาคผนวก ช
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด
ชายแดนภาคใต้

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับถามผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นและจะไม่มีการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น และทัศนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในโอกาสต่อไป

นายสมรัฐ แก้วสังข์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่บอกถึง สถานภาพปัจจุบันของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 35 ปี 35 -45 ปี
 สูงกว่า 45 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
 ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ/ผู้รักษาการ
 ครู
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
 ไม่เกิน 1 ปี 1 – 5 ปี
 มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วย งานของท่านในแต่ละคำถามมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เป็นจริงที่สุด ตามทัศนะของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ คือ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษามากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษามาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้องค์กรเกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่					
2.	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.	ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์และคนอื่นยอมรับ					
4.	ผู้บริหารมีกระบวนการใช้อำนาจต่อกลุ่มในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษาและสามารถแก้ไขอย่างรวดเร็ว					
6.	ผู้บริหารมีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7.	ผู้บริหารมีความสามารถในการปกครองเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
8.	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วยความ สมัครใจ					
9.	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและนโยบายที่ถูกต้องอย่าง ตรงไปตรงมา					
10.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าเผชิญกับ ปัญหาด้วยความมั่นใจ					
11.	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา					
12.	ผู้บริหารออกหน้ารับเรื่องแทนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการ โต้แย้ง แล้วทำการสืบสวนให้ความยุติธรรม					
13.	ผู้บริหารนิเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามแนวทาง ของกระทรวงศึกษาธิการ					
14.	ผู้บริหารใช้วิจารณญาณในการวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ ตาม อำนาจที่ตนเองมี					
15.	ผู้บริหารใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่สนับสนุน ผลักดันให้เกิด การพัฒนาในด้านต่าง ๆ					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
16.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้งานบรรลุตามจุดประสงค์					
17.	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
18.	ผู้บริหารมีการชมเชยหรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม					
19.	ผู้บริหารมีการให้รางวัล การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ทำความดีความชอบ					
20.	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะการแก้ไขข้อบกพร่องต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม					
21.	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กร					
22.	ผู้บริหารมีการสร้างกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา					
23.	ผู้บริหารจัดสรร ค่าตอบแทน และสวัสดิการในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม					
24.	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน					
25.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสวยงาม ปลอดภัย เหมาะสำหรับเป็นที่ปฏิบัติงาน					
26.	ผู้บริหารสามารถประสานงาน จูงใจ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาขององค์กร					
27.	ผู้บริหารใช้ข้อบังคับ และกฎระเบียบ เป็นข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
28.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
29.	ผู้บริหารชักนำผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน ในการพัฒนาองค์กร					
30.	ผู้บริหารใช้การชักนำด้วยความสมัครใจมากกว่าการใช้อำนาจในการบังคับ					
31.	ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจ					
32.	ผู้บริหารสื่อสารผ่านสื่อในหลายรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การจัดทำทาง อย่างหลากหลาย					
33.	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาตรงไปตรงมาและเปิดเผย					
34.	กรณีผู้บริหารสื่อสารผ่านบุคคลสื่อกลาง ผู้บริหารจัดเลือกอย่างมีความเหมาะสม					
35.	ผู้บริหารคัดกรองข่าวสารก่อนจะมีการเผยแพร่ต่อองค์กร					
36.	ผู้บริหารใช้วิจรรย์ญาณในการพิจารณาข่าวสารต่างๆ อย่างรอบครอบ					
37.	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับองค์กร					
38.	ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือตลอดจนความไว้วางใจใจ ด้วยการสื่อสาร					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
39.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ อย่างชำนาญการ					
40.	ผู้บริหารสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร					
41.	ผู้บริหารใช้การสื่อสารในเชิงสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร					
42.	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างทั่วถึงและชัดเจน					
43.	ผู้บริหารสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาทั้งโดยส่วนตัว และเป็นทางการ					
44.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและให้สารสนเทศแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วเท่าที่จะทำได้					
45.	ผู้บริหารติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
46.	ผู้บริหารจัดงานสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเพื่อสานสัมพันธ์กันเป็นประจำ					
47.	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการลำดับความเป็นอาวุโส เพื่อรักษาวัฒนธรรมไทย					
48.	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นกันเอง					
49.	บุคลากรในโรงเรียนมีความสมัคร สามัคคีกัน มีความร่วมมือ ร่วมแรงกัน					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
50.	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก					
51.	ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง					
52.	ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
53.	ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันมีความเห็นใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
54.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน					
55.	ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการใช้หลักธรรมภิบาล					
56.	ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม					
57.	ผู้บริหารมีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน					
58.	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
59.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน					
60.	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
61.	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบผ่านกระบวนการกลั่นกรองอย่างมีประสิทธิภาพ					
62.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
63.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิ ในกรณีการตัดสินใจที่กะทันหัน					
64.	ผู้บริหารใช้ข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของตนเองในการประกอบการพิจารณาต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ					
65.	ผู้บริหารให้น้ำหนักกับความสำคัญกับองค์กรมากกว่าเรื่องส่วนตัว					
66.	การตัดสินใจของผู้บริหารมีความยุติธรรมและเป็นกลางในสถานการณ์ต่าง ๆ					
67.	กรณีการตัดสินใจที่มีผลต่อองค์กรผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ					
68.	ผู้บริหารเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสีย ก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง					
69.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ					
70.	ผู้บริหารเปิดให้มีการออกเสียงกรณีการตัดสินใจนั้นมีผลต่อส่วนรวม					
71.	การกำหนดเป้าหมายมีการระดมความคิดเห็นในองค์กรอย่างเปิดเผย					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
72.	เป้าหมายของกิจการต่าง ๆ มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้					
73.	เป้าหมายของกิจการต่าง ๆ สะท้อนบทบาทที่เหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
74.	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้					
75.	ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายที่กำหนดเพื่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน					
76.	ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ					
77.	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าและปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างระบบและแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย					
78.	การดำเนินการต่าง ๆ อยู่ภายใต้เป้าหมาย และผ่านการดูแลและควบคุมโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง					
79.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตนเองมีหน้าที่โดยตรงในการกำหนด					
80.	เป้าหมายที่กำหนดเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลได้					
81.	ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพงานด้านปริมาณ ซึ่งมีความคุ้มค่าต่อการทำงาน					
82.	ผู้บริหารมีการควบคุมการงานด้านคุณภาพของงาน ช่วยการเปรียบเทียบถึงเกณฑ์มาตรฐาน					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
83.	ผู้บริหารมีการควบคุมด้านเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ให้ บังคับบัญชาอย่างรัดกุม					
84.	ผู้บริหารมีการควบคุมงบประมาณ อย่างรัดกุม เพื่อ ประโยชน์สูงสุด					
85.	ผู้บริหารใช้มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นเกณฑ์ในการควบคุม การปฏิบัติงานของครู					
86.	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็น แบบอย่างแก่ครู					
87.	การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมุ่งเน้นประโยชน์และ คุณภาพการเรียนการสอนเป็นหลัก					
88.	การควบคุมคุณภาพต่าง ๆ มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ นักเรียนเป็นอันดับแรก					
89.	ผู้บริหารใช้มาตรฐานเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
90.	ผู้บริหารสร้างภาพพจน์เกี่ยวกับการสร้างคุณภาพและ การควบคุมคุณภาพอย่างชัดเจน					
91.	ผู้บริหารให้แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ					
92.	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรม การศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง					
93.	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตาม แนวทางของมาตรฐานวิชาชีพครู					
94.	ผู้บริหารมีการจัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
95.	ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
96.	ผู้บริหารริบเร่งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเร่งด่วนก่อน ค้นหาผู้ก่อให้เกิดความผิดพลาด					
97.	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
98.	ผู้บริหารควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด					
99.	ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบ คนใน ครอบครัว					
100.	ผู้บริหารมีการชี้รายละเอียดของงานต่าง ๆ ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างละเอียด					
101.	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาค่ เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
102.	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผล ดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
103.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ					
104.	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อม					
105.	ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือ ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และเป็นระบบ					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
106.	ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ					
107.	ผู้บริหารมีการใช้เครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ					
108.	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง					
109.	ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน					
110.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน					
111.	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการเรียนการสอน					
112.	ผู้บริหารมีความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
113.	ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
114.	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในเรื่อง การเรียนการสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา					
115.	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ครู					
116.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียน การสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
117.	ผู้บริหารมีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
118.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี					
119.	ผู้บริหารสามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
120.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน					

ภาคผนวก ซ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ยืนยันผลการวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2/776

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 มกราคม 2557

เรื่อง ขอสันทนาการกลุ่มย่อย
เรียน

ด้วย นายสมรัฐ แก้วสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่พิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ เรียนเชิญ ท่านร่วมสนทนากลุ่มย่อย (FocusGroup Discussion) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/โทรสาร 034 – 219316

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

วันที่ 20 มกราคม 2557 เวลา 09.00 น.-12.00น.

ณ. สวนอาหารริมน้ำ

1. ดร. ชาร์รีฟห์ สือนิ ผอ.โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐
2. นายธินกร ชาแทน ผอ. โรงเรียนไพรวัง
3. นายปรีวัฒน์ หริรัตน์ ผอ.โรงเรียนบ้านกูปู
4. นายอรุณ ปรีดาไธยะ ผอ.โรงเรียนวัดทรายขาว
5. นายสรารุช ยอดรักษ์ ผอ.โรงเรียนบ้านตาบา
6. นายเฉลิมเกียรติ ตั้งอารมณ์ ผอ.โรงเรียนบ้านทรายยอ
7. นายอภิรักษ์ เบญจมาศา ผอ.โรงเรียนบ้านลูโบ๊ะซามา
8. นายหมัดยะมี บิลแหละ ผอ.โรงเรียนบ้านกวาลอซีรา
9. นายมามัด อับดุลวาริษ ผอ.โรงเรียนบ้านแอแฉ
10. นางพรพิมล คงสวัสดิ์ ผอ. โรงเรียนบ้านกูปูแฉ
11. นางสาวสีตีคอดีเยาะ มะยูโซ๊ะ กรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบาโงมาแฉ
12. นายบัณฑิต สติรักษ์ ผอ.โรงเรียนบ้านตาเซะเหนือ
13. นายแอต ฮ่องซุ่น กำนันตำบลไพรวัง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| 1. ดร. ชาร์รีฟห์ สีอนิ | ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 10 |
| 2. นายชินกร ซาแทน | ผู้อำนวยการโรงเรียนไพรวัง |
| 3. นายปรีวัฒน์ หรีรัตน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุ่ม |
| 4. นายอรุณ ขริตาไธ้ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทรายขาว |
| 5. นายสรารุช ยอดรักษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาบา |
| 6. นายเฉลิมเกียรติ ตั้งอารมณ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรายอ |
| 7. นายอภิรักษ์ เบญจมาศา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลูโบ๊ะชามา |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายสมรัฐ แก้วสังข์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	224/14 ถนนโคกเคียน หมู่ 13 ตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง จังหวัด นราธิวาส 96000
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโคกยาย ตำบลไผ่วัน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96120
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2526	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส
พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคยะลา
พ.ศ. 2531	ปริญญาตรี เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
พ.ศ. 2537	ปริญญาตรี การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2548	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2534	อาจารย์ 1 ระดับ 3
พ.ศ. 2545	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตือระ มิตรภาพที่ 172
พ.ศ. 2547	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตือระ มิตรภาพที่ 172
พ.ศ. 2549	ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมพัฒนา 9
พ.ศ. 2553	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางมาแยะ
พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกยาย