

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อจัดลำดับความต้องการพัฒนาตนเอง และเพื่อเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามอายุและวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2553 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 40 โรงเรียน รวม 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (average) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่า t (t-test Independent) และจัดเรียงลำดับความต้องการโดยใช้สูตรในการคำนวณค่าดัชนีของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. สภาพความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงจากสูงไปต่ำคือ ด้าน การบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ และ ด้านการบริหารทั่วไป เมื่อ พิจารณารายข้อของแต่ละด้านพบว่า

1.1 การพิจารณารายข้อ สภาพของด้านวิชาการพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการจัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ มาสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้ในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การพิจารณารายข้อ สภาพของด้านงบประมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

ให้มีความคล่องตัวและโปร่งใส ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้เรื่องการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินในสถานศึกษา

1.3 การพิจารณารายข้อ สภาพของด้านการบริหารงานบุคคลพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้เรื่องข้อกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.4 การพิจารณารายข้อ สภาพของด้านการบริหารทั่วไปพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็ง ในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการพิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 การพิจารณารายข้อ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการระดมทรัพยากร จากแหล่งต่างๆ เพื่อการศึกษา และความรู้และทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการประสานงาน สนับสนุน และจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กในวัยเรียนทุกคน ในพื้นที่บริการทางการศึกษาได้เข้าเรียนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพิจารณาการกำหนดระเบียบการวัด และประเมินการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของสถานศึกษา

2.2 การพิจารณารายข้อ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านงบประมาณ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับความรู้และทักษะเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและโปร่งใสและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลงานจากแผนการใช้งบประมาณ

2.3 การพิจารณารายข้อ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารงานบุคคลพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรู้และทักษะเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ และความรู้

และทักษะเกี่ยวกับเรื่องระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การพิจารณารายข้อ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารทั่วไปพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชน และท้องถิ่นและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพิจารณาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

3. การจัดลำดับความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 รายงานพบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ ด้านวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาคือด้านการบริหารงานบุคคล และลำดับสุดท้ายคือด้านงบประมาณ เมื่อพิจารณา ความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านจากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

3.1 ด้านวิชาการ ความต้องการพัฒนาตนเองลำดับที่ 1 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความรู้ในเรื่อง การวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และลำดับสุดท้ายคือความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ ความสามารถในการจัดหาวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งต่างๆ มาสนับสนุนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3.2 ด้านงบประมาณ ความต้องการพัฒนาตนเองลำดับที่ 1 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการออกระเบียบ ข้อบังคับประกาศและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินในสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดหารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรของสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลงานจากแผนการใช้งบประมาณ และลำดับสุดท้ายคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและโปร่งใส

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ความต้องการพัฒนาตนเองลำดับที่ 1 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับความรู้เรื่องข้อกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลำดับที่ 2 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความรู้เรื่องข้อกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลำดับสุดท้ายคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการด้านภูมิทัศน์ การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ความต้องการพัฒนาตนเองลำดับที่ 1 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการพิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเหตุมีผล ลำดับที่ 3 คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมการนำแผนพัฒนาสถานศึกษาไปจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และลำดับสุดท้ายคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น

4. การศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ และวุฒิการศึกษา

4.1 ผลการศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

4.1.1 ด้านวิชาการโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 14 ข้อ

4.1.2 ด้านงบประมาณโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 1 ข้อ

4.1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อและ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 4 ข้อ

4.1.4 ด้านการบริหารทั่วไปโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 4 ข้อ

4.2 จากผลการศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

4.2.1 ด้านวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อและแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 16 ข้อ

4.2.2 ด้านงบประมาณโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อและ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 3 ข้อ

4.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ข้อและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 1 ข้อ

4.2.4 ด้านการบริหารทั่วไปโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ข้อ

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามกรอบ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาท 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้า และนำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันในการปฏิบัติงานตามบทบาท คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สภาพของความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่วุฒิบัณฑิตศึกษาในระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี (ร้อยละ 70.30) และพฤติกรรมตามบทบาทหรือภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงนั้นเกิดจากระดับความรู้และทักษะที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์ (2546) ได้ประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากทม. ผลการค้นคว้าพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและทุกข้อซึ่งต่ำกว่าระดับความรู้และทักษะที่คาดหวัง ทั้งรายด้านและรายข้อ และสอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ, และคณะ (2546, อ้างอิงใน ธีระ รุญเจริญ, 2547, หน้า 25) ได้ศึกษาสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 11 พบว่า กรรมการมีความรู้ในด้านต่างๆ อยู่ระดับปานกลาง และกรรมการคิดว่าตนมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ ระดับปานกลาง

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow 1954, 1970, อ้างอิงใน ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2545, หน้า 53) ความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง (Recognition Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำเร็จของตนและขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิตหรือการบรรลุถึงศักยภาพที่แท้จริงของตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์เกี่ยวกับงานเพื่อสังคมที่ตนปรารถนาจะทำได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ต้องการที่จะเป็นทั้งหมดทั้งปวงที่มนุษย์คนหนึ่งจะสามารถเป็นได้ (the desire to become all that one is capable of being) และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของเอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory 1972, อ้างอิงใน ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2545, หน้า 53-54) ความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

(Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดซึ่งประกอบด้วย ความต้องการยกย่องนับถือและความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของตน

ด้านวิชาการ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความรู้และทักษะเกี่ยวกับ การกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะงานวิชาการหมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับ การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา ซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ (2543) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ ด้านวิชาการ คือ 1) กำหนดหลักสูตรรายวิชาและหลักสูตรวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 2) กำหนดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ การทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมเป็นผู้สอนหรือผู้ช่วยสอน เสนอแนะวิทยากรและเทคนิคการสอนใหม่ๆ 3) ผลิตรายชื่อและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียน และกำหนดเป้าหมายผู้เรียนที่บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐาน ตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับพิทยา สังขะเลขา (2547) ซึ่งกล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ การบริหารจัดการด้านวิชาการ คือ 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของศึกษา 2) มีส่วนร่วมในการจัดหาผลิตสื่อเพื่อพัฒนาการเรียน แต่บทบาทเหล่านี้เป็นบทบาทหน้าที่ที่คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่น่าจะยังไม่คุ้นเคยเพราะเป็นบทบาทเชิงเทคนิคของครูและนักบริหารการศึกษาโดยเฉพาะ จึงทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งส่วนมากเป็นบุคคลจากสาขาวิชาชีพอื่น ๆ มีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาในระดับมาก

ด้านงบประมาณ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความรู้และทักษะเกี่ยวกับ รูปแบบการส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและโปร่งใส ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะการออกระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินในสถานศึกษานั้นเป็นเรื่องยาก การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และเพื่อคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (วัลลภ บุญกิตติเจริญ, 2547, หน้า 63-64) ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาในระดับมาก

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องความรู้และทักษะเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมและ

สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ และความรู้เรื่องระเบียบวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ส่วนใหญ่ เป็นบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในเรื่อง การบริหารงานบุคคลมีเพียง 4 ข้อ สอดคล้องกับ ทัศนอมจิตต์ ชูททะกะพันธ์ (2546) ซึ่งได้ประเมิน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการค้นคว้าพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการด้าน วิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านการจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาและมีความต้องการจำเป็นมากในลำดับต่อมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้าน งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสนอแนะและ ให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาตระหนักว่าการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมี ความสำคัญต่อการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษวรรณ เวียรศิลป์ (2544, อ้างอิงใน ทัศนอมจิตต์ ชูททะกะพันธ์, หน้า 55-56) ศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันโดยพบว่า งานด้านที่คาดหวังจะปฏิบัติมากที่สุด คือ งานด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

3. การจัดลำดับความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตาม บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกด้าน เมื่อจัดลำดับพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองลำดับ 1 คือ ด้านวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล และลำดับสุดท้ายคือ ด้านงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และการบริหารทั่วไบนั้นมีขอบข่ายที่กว้างขวางมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 พบว่ามีจำนวนบทบาทหน้าที่มาก รองจากด้านวิชาการ จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในลำดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2547) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คณะกรรมการมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรและ การจัดทำหลักสูตรแนวการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษายุคใหม่ และการวางแผนการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระดับมาก

4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาจำแนกตามอายุและวุฒิการศึกษา

4.1 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความแตกต่างด้านอายุ บุคคลในวัยต่างกันจะมีความสนใจและความถนัดต่างกัน จึงมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุภา สุขวิบูลย์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนวัดราชคฤห์ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนวัดราชคฤห์ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นรายชื่อ จำแนกตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละกลุ่มต่างกัน คือ กลุ่มอายุ 26-35 ปี ค่าเฉลี่ยรวม = 4.06 กลุ่มอายุ 36-45 ปี ค่าเฉลี่ยรวม = 3.96 และ กลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยรวม = 3.86 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดราชคฤห์ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่ 1 กับกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 2 กับกลุ่มที่ 3 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 10

4.2 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างด้านการศึกษา แม้จะมีรูปร่างลักษณะภายนอกคล้ายคลึงกัน อายุเท่ากัน เพศเดียวกัน แต่ถ้าบุคคลมีการศึกษาต่างกันจะทำให้ความรู้ความสามารถการทำงานและความต้องการหรือความสนใจต่างกันได้เพราะการศึกษาในระดับต่างๆ มีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติแตกต่างกันไป สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างอิงใน ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2545, หน้า 51) กล่าวว่า ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) เป็นความต้องการที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ มีความแตกต่างกันออกไปแต่ละบุคคล แต่ละสังคม แต่ละสถานภาพทางสังคม แต่ละสถานการณ์ และสอดคล้องกับ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและด้านการบริหารทั่วไปสูงกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงควรให้ความสำคัญมากขึ้นในการพัฒนาความสามารถในด้านวิชาการโดยเฉพาะเรื่อง การกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารทั่วไป ในเรื่อง การเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น

1.2 จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ดังนั้นในการพัฒนาตามข้อเสนอแนะที่ 1.1 ควรใช้รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาที่แตกต่างกันไปตามอายุและวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น