

บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
- 1.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
- 1.3 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีความแตกต่างกันตามตัวแปร จำแนกตาม ประเภท, ตำแหน่ง และคุณวุฒิทางการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
- 1.4 เพื่อรวบรวมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติอยู่จริงที่นอกเหนือจากข้อความในวัตถุประสงค์ ข้อ 2 ของงานวิจัยนี้

2. สมมติฐานการวิจัย

- 2.1 คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มาจากประเภทของกรรมการต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.2 คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.3 คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เฉพาะที่ปฏิบัติงาน ในปีการศึกษา 2540 ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จาก 13 สถานศึกษา จำนวน 208 คน ซึ่งจำแนก เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 65 คน กรรมการจากผู้แทนฝ่าย จำนวน 53 คน และกรรมการจากครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 90 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ ซึ่งทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 137 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรยามานะ (Yamane) แล้วเทียบสัดส่วนตามประเภทของกรรมการ และทำการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งจำแนกเป็น กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 43 คน, กรรมการจากผู้แทนฝ่ายจำนวน 35 คน และ กรรมการจากครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 59 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ตอน ดังนี้ คือ

3.3.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการเกี่ยวกับสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วยประเภท, ตำแหน่ง และคุณวุฒิการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษา

3.3.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจรายการ สอบถามเกี่ยวกับศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ในประเด็นคำถาม 3 ด้าน รวม 27 ข้อ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ จำนวน 11 ข้อ, ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา จำนวน 8 ข้อ และด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ

3.3.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) ใน 8 ด้าน รวม 53 ข้อ ได้แก่

3.3.3.1 การปรับปรุงหน่วยงานและแผนงาน จำนวน 11 ข้อ

3.3.3.2 การจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ

3.3.3.3 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จำนวน 4 ข้อ

3.3.3.4 การเปิดหรือยกเลิกสอนวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ

3.3.3.5 การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ จำนวน 5 ข้อ

3.3.3.6 การวัดผลและประเมินผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ

3.3.3.7 การดำเนินงานของสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ

3.3.3.8 การเสนอเรื่องขึ้นต่อคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ

3.3.4. ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติอยู่จริงที่นอกเหนือจากข้อความตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของ งานวิจัยนี้

3.4 คุณภาพของเครื่องมือ

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วนำไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 3 ได้ค่าความเชื่อมั่น .9733

3.5 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต บัตตานี ถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาในเก็บข้อมูลในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ทั้ง 13 สถานศึกษา จากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษา พร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาเกษตรในภาคใต้ทั้ง 13 สถานศึกษา ทางไปรษณีย์ เพื่อขอความร่วมมือการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา ในการแจกแบบสอบถามแก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พร้อมขอความร่วมมือรวบรวมและส่งแบบสอบถามคืน ทางไปรษณีย์ ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่สถานศึกษาได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนกลับมาทั้งสิ้น 137 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) โดยทำการวิเคราะห์ ประมวลผลและคำนวณค่าทางสถิติ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.6.1 หาค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภท ตำแหน่ง และคุณวุฒิการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษา

3.6.2 หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นรายข้อ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางและการบรรยาย

3.6.3. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ เพื่อทราบระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางและการบรรยาย

3.6.4. หาค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มี ประเภท ของกรรมการ ต่างกัน และทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s Method) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางและการบรรยาย

3.6.5 หาค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มี ตำแหน่ง และคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน

3.6.6 วิเคราะห์เนื้อหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติอยู่จริง ที่นอกเหนือจากข้อความในวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ของงานวิจัยนี้ แล้วสรุปผลบรรยายภาพรวมของการปฏิบัติจริง

4. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องศักยภาพและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยปรากฏดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 ด้านความรู้ความสามารถ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้และการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการเกษตร ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2, มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี, สามารถพูด อ่าน หรือเขียนภาษาอังกฤษได้ปานกลาง, มีความรู้และความเข้าใจปานกลางในเรื่องระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของกรมอาชีวศึกษา, ได้รับรางวัลสูงสุดที่เกิดจากผลงานของตนเองค่อนข้างน้อย ที่เป็นรางวัลระดับประเทศ ซึ่งเป็นผลงานจากประเภทการเรียนการสอน

4.1.2 ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนมากดำรงตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าคณะวิชา เพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษาต่อและการฝึกอบรมต่อในสาขาวิชาเอกของตนเอง มีความสามารถเป็นวิทยากรในด้านวิชาที่พฒตามสาขาวิชาเอกของตนเอง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการด้านการพัฒนาและบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นโครงการเก่า และใช้ความต้องการพัฒนาของบุคลากรเป็นหลักในการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

4.1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและกิจกรรมของชุมชนตามที่จัดขึ้น โดยจะให้ความสำคัญกับกิจกรรม, ร่วมมือกับสถานศึกษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในกิจกรรมนั้น ๆ มีการปฏิบัติงานร่วมกันแบบให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ใช้การยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน นิยมใช้การยกย่องชมเชยด้วยคำพูดเป็นการส่วนตัว สามารถยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้ ถ้าความคิดเห็นนั้นเป็นที่ยอมรับและดีกว่า และมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้

4.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 การปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

4.2.2 การปฏิบัติงานในรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่า

4.2.2.1 ด้านการปรับปรุงหน่วยงานและแผนงาน คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานในด้านการปรับปรุงหน่วยงานและแผนงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในการได้ร่วมเสนอแนะในการปรับปรุงแผนงาน, แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา, การได้เสนอโครงการเพื่อปรับปรุงงานของสถานศึกษา และ การได้ประชุมวิเคราะห์แผนงานและโครงการของสถานศึกษาก่อนการอนุมัติ ตามลำดับ

4.2.2.2 ด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา, การปรับปรุงหลักสูตร, การเปิดสอนหรือยกเลิกวิชาชีพ, การวัดผลและประเมินผลการเรียน, คณะกรรมการสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

4.2.2.3 ด้านการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงาน ในด้านการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และ การได้จัดบรรยาย หรือสัมมนาเรื่องระเบียนกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา แก่ครู-อาจารย์ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

4.2.2.4 ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานในด้านการดำเนินงานของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

4.2.2.5 ด้านการเสนอเรื่องอื่นต่อคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานด้านเรื่องอื่น ที่เสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานการได้ร่วมลงมติในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีความแตกต่างกันตามตัวแปร จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง คุณวุฒิการศึกษาของกรรมการสถานศึกษา ผลการวิจัยโดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

4.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มาจากประเภทของกรรมการต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จากผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากประเภทของกรรมการต่างกัน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มาจากประเภทของกรรมการต่างกัน มีการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยนี้

และเมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า กรรมการโดยตำแหน่ง กับ กรรมการจากตัวแทนฝ่าย และ กรรมการโดยตำแหน่ง กับ กรรมการจากครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่กรรมการโดยตำแหน่งมีการ

ปฏิบัติงานมากกว่ากรรมการจากตัวแทนฝ่ายและกรรมการจากครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในทุกด้าน

4.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จากผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยนี้

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารมีการปฏิบัติงานมากกว่ากรรมการสถานศึกษา ที่มาจากตำแหน่งครู-อาจารย์ ในทุกด้านทั้ง 8 ด้าน

4.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จากผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน ระหว่างคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการปฏิบัติงานมากกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ในทุกด้าน ทั้ง 8 ด้าน

4.4 วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อรวบรวมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติอยู่จริงที่นอกเหนือจากข้อความในวัตถุประสงค์ ข้อ 2 ของงานวิจัยนี้

จากผลการรวบรวมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ได้ปฏิบัติงานจริง ที่นอกเหนือจากข้อความในวัตถุประสงค์ข้อ 2 ของงานวิจัยนี้ โดยภาพรวมที่มากที่สุดได้แก่ การปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับหอพักและการแต่งกาย ของนักศึกษา มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การได้ร่วมพิจารณาการเปิดปิดรายวิชาใหม่ในสถานศึกษา

ส่วนการปฏิบัติงานอื่นมีเพียงเล็กน้อยแล้วแต่สถานศึกษาจะพิจารณาดำเนินการได้แก่ การกำหนดแผนงานในการปรับปรุงอาคารสถานที่ ระบบรักษาความปลอดภัย และ

สวัสดิการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา, การชี้แจงนโยบายโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตให้ครู-อาจารย์ได้เข้าใจ, การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรระดับท้องถิ่น และการเป็นกรรมการในการจัดทำหลักสูตรในระดับกรม, การปรับปรุงการลงเวลาของครู-อาจารย์, การให้ Portfolio วิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และการประเมินย่อยจากใบงานมาใช้ในการวัดผล ภาคปฏิบัติแก่นักเรียน-นักศึกษา, การร่วมกิจกรรมวันสำคัญ และการกำหนดตำแหน่งผู้จัดการฟาร์มในสถานศึกษาเกษตร

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

จากผลการวิจัยที่ปรากฏให้เห็ดังกล่าว ผู้วิจัยขออภิปรายถึงประเด็นของศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา และด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ความสามารถ มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1.1.1 พื้นความรู้และระดับการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีพื้นความรู้ระดับปริญญาตรีทางการเกษตร ซึ่งเป็นไปตามสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกษตร แต่ก็อาจมีปริญญาสาขาอื่นบ้าง เพื่อประกอบกรในการจัดการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทำให้ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาเกษตรที่มีปริญญาตรีทางการเกษตรได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นกรรมการสถานศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา

1.1.2 ตำแหน่งและอายุราชการ คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 และมีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จากผลการวิจัยจุดนี้ แสดงให้เห็นว่า ในการคัดเลือกครู-อาจารย์ให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา นั้น จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มาก่อน และมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 5 ปี ตามคุณสมบัติของกรรมการสถานศึกษาที่เป็นครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจากครู-อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2

ในสถานศึกษา มีจำนวนมากคิดเป็นร้อยละ 55.5 จะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนและเป็นตำแหน่งที่ต้องมีการทำปริมาณงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น จากตำแหน่ง อาจารย์ 1 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่สามารถทำปริมาณงานในการขอเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายกว่าตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งมีจำนวนน้อย เพียงร้อยละ 6.6 ซึ่งตำแหน่งนี้ จะต้องมีการทำผลงานทางวิชาการประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งด้วย จากเหตุผลนี้จึงทำสถานศึกษาเกษียณมีตำแหน่ง อาจารย์ 2 อยู่มาก และรับราชการชุกชุมขึ้นเรื่อย ๆ และถ้าหากไม่มีการทำปริมาณงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 หรือได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งทางฝ่ายบริหารแล้ว จะทำครู-อาจารย์ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ไปจนถึงเกษียณอายุราชการจึงทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาจึงต้องมีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

1.1.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและนโยบายของกรมอาชีวศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนมากมีความรู้และความเข้าใจปานกลางเกี่ยวกับระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และ นโยบายของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งถ้าหากพิจารณาถึงหลักการในการบริหารแล้ว คณะกรรมการสถานศึกษาคควมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและนโยบายของกรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเป็นปัจจัยส่งผลต่อการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาได้ แต่จากผลการวิจัยที่พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจปานกลางนั้น อาจเนื่องมาจากการรับรู้และหรือการศึกษาค้นคว้าข่าวสารด้านระเบียบ, นโยบายของกรมอาชีวศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษายังน้อยอยู่ก็ได้ หรือนโยบายของกรมอาชีวศึกษาไม่ชัดเจน จึงทำให้การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางก็ได้

1.1.4 ภาษาต่างประเทศและความเข้าใจ คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนมากมีความสามารถพูด อ่าน หรือเขียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้เข้ารับราชการทุกคนต้องผ่านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในทุกระดับการศึกษา แต่ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ อาจแล้วแต่บุคคลที่มีความสนใจในภาษาอังกฤษและอาจเนื่องมาจากคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีด้านการเกษตร และไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน จึงทำให้ความสามารถในการให้อยู่ในระดับปานกลาง และยังเป็นที่น่าสังเกตว่าคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนหนึ่งมีความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่น และภาษาจีนได้ แต่ก็มีอยู่ในปริมาณที่น้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีข้าราชการครูจำนวนหนึ่งที่อาศัยอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถใช้ภาษาดังกล่าวได้ ดังที่ ดร. สิปปนนท์ เกตุทัต (2541 : 5-11) ได้กล่าวว่า คนรุ่นใหม่ควรรู้ภาษาอย่างน้อย 4 ภาษา คือ ภาษาของตนเอง ภาษาอังกฤษ ภาษาของเพื่อนบ้าน และภาษาคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารและสร้างความทันสมัยในการใช้

เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาการศึกษาได้

1.1.5 รางวัลและผลงาน คณะกรรมการสถานศึกษา มีเพียงส่วนน้อยที่เคยได้รับรางวัลสูงสุดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง ในขณะที่ปฏิบัติราชการในระดับสถานศึกษาและระดับประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผลงานด้านการเขียนการสอนและด้านคุณธรรมจริยธรรมตามลำดับ ดังนั้น รางวัลและผลงานย่อมเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ถ้าหากพิจารณาถึงระดับของรางวัลที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ว่า มีรางวัลตั้งแต่ระดับสถานศึกษา, จังหวัด, ภาคใต้, กรมอาชีวศึกษา และระดับประเทศ ซึ่งเป็นระดับรางวัลสูงสุด ที่ถือได้ว่าเป็นเกียรติอันยิ่งใหญ่ของชีวิตที่ทุกคนหวังในชีวิตการรับราชการประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น (Hierachay Needs) ซึ่งรางวัลและผลงาน ถือเป็นความต้องการขั้นที่ 4 การยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs) และความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs), (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538 : 120-121) ดังนั้นรางวัลสูงสุดที่เกิดจากผลงานของตนเองในระดับประเทศที่กรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตร ภาคใต้ ได้รับย่อมเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาได้ ถึงแม้ว่าจะมีกรรมการสถานศึกษาได้รับรางวัลสูงสุดระดับประเทศ เพียงร้อยละ 34.21 ก็ตาม

จากประเด็นที่กล่าวมาแล้ว ในด้านความรู้ความสามารถของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ย่อมสรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีศักยภาพด้านความรู้ความสามารถ ในสถานศึกษาเกษตรได้ระดับหนึ่ง

1.2 ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1.2.1 ที่มาของคณะกรรมการสถานศึกษาและตำแหน่งงาน คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มาจากการแต่งตั้ง และมีตำแหน่งงานในสถานศึกษาเป็นหัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้างานในอัตราที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 32.12 และ 30.66 ตามลำดับ) โดยจะทำหน้าที่เป็นกรรมการจากตัวแทนฝ่ายและครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ มนต์ชื่นนิรันดร์ (2535 : 152) ที่พบว่ากรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าคณะวิชาและเป็นกรรมการสถานศึกษาโดยการแต่งตั้ง สาเหตุที่สำคัญที่หัวหน้าคณะวิชามาทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษานั้น เนื่องจาก ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 11 คน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชามาทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาในฐานะครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งหัวหน้าคณะวิชาในสถานศึกษา มีหลายคนสามารถช่วยงานผู้บริหารได้มากกว่าตำแหน่งงานอื่น

1.2.2 การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษาต่อและการฝึกอบรม คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาต่อและฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 54.75 และ 95.62 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยมีข้อสังเกตให้เห็นว่า การศึกษาต่อและฝึกอบรมส่วนใหญ่จะไปศึกษาต่อและฝึกอบรมตามสาขาวิชาเอกของตนเองที่ศึกษามา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของกองการศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการศึกษาระดับประถม มัธยม และอาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษหน้าที่ได้กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาศักยภาพในการสอนของครูนั้น จะจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจะจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารประจำปีปีละ 1 ครั้ง (กรมวิชาการ, 2534 : 71) แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ แสงเดือน ปุณศรี (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาสมรรถภาพของครูช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมไม่ค่อยเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษาต่อมากที่สุด แต่จะมีการฝึกอบรมทางวิชาการหรือปฏิบัติการมากที่สุด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 91) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นวิธีแรกในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะการได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการจะมีหลักสูตร และระยะเวลาที่กำหนด เวลาการศึกษาที่ชัดเจนเช่นการศึกษาต่อในระดับสูง ส่วนการฝึกอบรมนั้น เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การ เพราะการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่างของการเป็นผู้นำ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษาต่อและการฝึกอบรมจึงเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่วิธีหนึ่งของ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 5 วิธี คือ 1) การศึกษา 2) การฝึกอบรม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ 4) การเรียนรู้จากคนอื่น และ 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.2.3 การเป็นวิทยากร คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีความสามารถในการเป็นวิทยากรบรรยายความรู้นอกเหนือจากงานปกติในสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจาก ภาระหน้าที่ของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเกษตร นอกจากจะทำหน้าที่ในการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามปกติในระบบโรงเรียนแล้ว สถานศึกษายังมีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในลักษณะของงานหลักสูตรพิเศษ ในการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรตามโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโครงการฝึกอบรมเกษตรกรเคลื่อนที่และระยะสั้น ดังนั้น จึงทำให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์ต้องหมั่นเวียนกันไปในการให้ความรู้แก่เกษตรกรซึ่งเป็นบุคคล

เป้าหมาย ตามพื้นที่บริการของสถานศึกษานั้น ๆ จึงทำให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีทักษะในการเป็นวิทยากรด้านการฝึกอบรมอยู่เสมอ สำหรับเหตุผลที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีความสามารถในการเป็นวิทยากรในด้านวิชาชีพตามสาขาวิชาเอกของตนเอง นั้นเนื่องมาจากสถานศึกษาเกษตรจะมีครู-อาจารย์ตามสาขาวิชาเอกหลากหลายตามสาขาที่เปิดสอนในสถานศึกษาในวิชาชีพแก่นักศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นศักยภาพอย่างหนึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา

1.2.4 การปฏิบัติงานโครงการในสถานศึกษา ส่วนใหญ่คณะกรรมการสถานศึกษา จะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการในด้านการพัฒนาและบริหารสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 32.09 โดยที่มีการปฏิบัติงานในโครงการ ที่เป็นโครงการเก่าที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันมา ทั้งนี้ เนื่องจากคณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นกลุ่มของหัวหน้าคณะวิชา ในสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่รับผิดชอบโครงการหรืองานนั้น โดยตรง ซึ่งโครงการดังกล่าวล้วนเกิดขึ้นตามความต้องการพัฒนาของบุคคลในสถานศึกษา โดยที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 88-89) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 5 ประการได้แก่ 1) ผู้นำ 2) ผู้ตาม 3) ภารกิจ 4) องค์การ และ 5) สิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภารกิจงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าโครงการในสถานศึกษา จึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างหนึ่ง

จากประเด็นที่กล่าวมาแล้ว ในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ย่อมสรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีศักยภาพด้านการพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในสถานศึกษาเกษตรได้ระดับหนึ่ง

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีประเด็นที่สำคัญดังนี้

1.3.1 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ ได้ร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาและกิจกรรมของชุมชนตามที่จัดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมของสถานส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรในด้านการเรียนการสอนเพื่อฝึกและเสริมสร้างลักษณะผู้นำแก่นักศึกษาในสถานศึกษาเกษตรโดยตรงเช่น กิจกรรมองค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท.) กิจกรรมวันสำคัญของทางราชการต่าง ๆ กิจกรรมกีฬา เป็นต้น โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นที่ปรึกษากิจกรรมนั้น โดยตรง ทำให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการร่วมกิจกรรมนั้น ๆ สำหรับกิจกรรมของชุมชนรอบสถานศึกษา

เกษตร คณะกรรมการสถานศึกษาจะเข้าร่วมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเกษตรจะตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชนเมืองจึงทำให้ทุกคนต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนนั้น ๆ

การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนนี้ อรัญ ก้วพานิช (2534 : 38) ได้กล่าวไว้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนย่อมเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้เป็นอย่างดี และ ชรรมรส โชติบุญพร (2538 : 129) ได้กล่าวถึงการจัดการสถานศึกษาในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ถือเป็นตัวแบบของการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ดังนั้น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและชุมชน จึงเป็นศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างหนึ่งของคณะกรรมการสถานศึกษา

1.3.2 การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่วนใหญ่คณะกรรมการสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานร่วมกันแบบให้เกียรติซึ่งกันและกัน และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ใช้การยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 262) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่สามารถบ่งชี้ว่า มีผลการปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการเรียนรู้ (Learn Ability) ความร่วมมือ (Cooperative) ภาวะผู้นำ (Leadership) ความคิดริเริ่ม (Initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ตลอดจนการใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน อันเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีการปฏิบัติงานในระบบปรึกษาหารือ (Consultive Management) ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมทำงานในรูปคณะกรรมการ (Committee) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538 : 329)

ในส่วนที่มีการปฏิบัติงานแบบให้เกียรติซึ่งกันและกันนั้น วินัย สมมิตร (2527 : 161) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน อันเป็นหลักปรัชญาที่สำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนการยกย่องชมเชยด้วยคำพูดของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อเพื่อนร่วมงานนั้นถือได้ว่า การยกย่องดังกล่าวเป็นมูลเหตุที่สำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้มีความตั้งใจทำงานยิ่งขึ้น อันเป็นการให้กำลังใจทางหนึ่งที่ไม่ต้องลงทุนเลย ตามความต้องการและแรงจูงใจ ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Need Theory) ชั้นที่ 4 ความต้องการยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs) ที่ต้องการ ให้ผู้อื่นเคารพนับถือ หรือ ได้รับการยกย่องสรรเสริญ (ประสาธ อิศรปริธา, 2538 : 310) จึงทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมและเป้าหมายของสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งวินัย สมมิตร (2527 : 165) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ประกอบขึ้นเพื่อการยกย่องนับถือ คือ ความจริงใจ ทักษะ ความแนบเนียนและความมุ่งมั่น และความรู้จักกาลเทศะ

สำหรับการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ของคณะกรรมการสถานศึกษานั้น อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการสถานศึกษาทุกคน มีความเป็นผู้นำอยู่ในตัว ในฐานะผู้นำการศึกษา ในสถานศึกษา ซึ่งการเป็นผู้นำนั้น จะมีความสามารถในการวางแผน การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และจงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อยู่แล้ว (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538 : 99) ดังนั้น การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ถือเป็นเรื่องที่ผู้นำจะตัดสินใจได้ แม้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ร่วมมือกับผู้อื่นได้ในการปฏิบัติงาน (โสภกา ชูพิบูลชัย, 2522 : 78) และยังถือได้ว่าทุกคนเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยซึ่งตัดสินใจหรือปกครองด้วยเสียงข้างมาก ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525 : 62-63)

1.3.3 การปรับตัวในการทำงาน คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการปรับตัวตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้คนเราต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสถานการณ์ โดยที่ กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 485) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักที่ 3 ประการที่มีอิทธิพลร่วมกันในการกำหนดแนวทางพฤติกรรมปรับตัวได้แก่ 1) อิทธิพลของสภาวะพื้นฐานทางกาย ในเชิงชีววิทยา ได้แก่ ลักษณะพื้นฐานการได้ตอบ ศักยภาพทางพันธุกรรมของบุคคล 2) อิทธิพลของสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาวะทุกอย่างที่แวดล้อมบุคคลอยู่ 3) อิทธิพลของสภาวะความเป็นคน ได้แก่ การรับรู้ ความเข้าใจที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในชีวิตแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล และเหตุผลอีกประการหนึ่งคือ คณะกรรมการสถานศึกษามีลักษณะเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดของฟีดเลอร์ (Fiedler) ที่สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำตามสถานการณ์ มี 2 ประเภท คือ 1) ผู้นำประเภทมุ่งงาน จะพยายามทำงานให้ดีที่สุดที่สุดในสถานการณ์ที่ตนเป็นอยู่ ไม่ว่าจะตนเองจะพอใจหรือไม่ก็ตาม 2) ผู้นำประเภทมุ่งคน โดยจะทำงานของตนให้ดีที่สุดเท่าที่ตนประสบอยู่ โดยอยู่ระหว่างกลางของความพอใจและความไม่พอใจ (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2530 : 81)

จากประเด็นที่กล่าวมาแล้ว ในด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ยอมรับสรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ ในสถานศึกษาเกษตรได้ระดับหนึ่ง

และจากประเด็นทั้งหมดที่กล่าวมาประกอบด้วยด้านความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา และด้านมนุษยสัมพันธ์ แล้วนั้น แสดงให้เห็นว่าศักยภาพของ

คณะกรรมการสถานศึกษา ของค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษาได้ปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ยังไม่มีการวิจัยใดที่มีลักษณะการวิจัยเช่นนี้ แต่สามารถเทียบเคียงกับงานวิจัยที่คล้ายคลึงกันได้แก่ ผลวิจัยของ มนต์ อินทร์จันทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม จังหวัดในเขตการศึกษา 3 มีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง

เหตุผลของผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ประการที่หนึ่ง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกรรมการสถานศึกษาโดยตำแหน่ง, ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 4 ฝ่าย และทำหน้าที่เป็นกรรมการสถานศึกษาจากตัวแทนฝ่ายในเวลาเดียวกัน และครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่เป็นครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและทำหน้าที่เป็นกรรมการสถานศึกษาจากครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในเวลาเดียวกัน มีภารกิจและหน้าที่ในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กรรมการโดยตำแหน่งที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารงาน ตลอดจนควบคุมดูแลครู-อาจารย์ในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดภาคเรียน หรือปีการศึกษา นั้น ๆ แต่กรรมการจากผู้แทนฝ่าย และกรรมการที่เป็นครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย หรือดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาที่วางไว้เท่านั้น แต่อาจมีส่วนร่วมในการรับรู้การดำเนินงานของสถานศึกษา ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในองค์การหรือกรรมการคนหนึ่งในสถานศึกษาก็ได้ ซึ่งถือได้ว่า เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม อันเป็นการเปิดโอกาสให้กรรมการได้สามารถสร้างความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การได้อย่างเต็มที่ (เอกชัย กิสุขพันธ์ (2538 : 328)

ประการที่สอง อาจเนื่องมาจาก ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ข้อ 18 ที่กำหนดให้กรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารและพิจารณาให้ความคิดเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ (กรมอาชีวศึกษา, 2529 : 5) ในสถานศึกษา จึงทำให้การปฏิบัติงานช่วยเหลือยังไม่ชัดเจนมากนัก ถ้าหากผู้บริหารมิได้ขอความช่วยเหลือจากคณะกรรมการสถานศึกษา

ประการที่สาม คือ กรรมการสถานศึกษา เป็นเพียงสายงานช่วย (Staff) ไม่ได้มีอำนาจในการสั่งการใด ๆ ดังนั้น การช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ นั้นจะช่วยเหลือในลักษณะตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะประธานกรรมการสั่งการเป็นส่วนใหญ่ หรือช่วยเหลือในลักษณะการรับทราบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษานั้น

เหตุผลประการสุดท้าย คือ กรรมการสถานศึกษา เป็นในลักษณะตัวแทนผลประโยชน์ต่าง ๆ ในองค์การ (Albers, 1969, อ้างถึงในจุฑารัตน์ มนต์ชินนิรันดร, 2535 : 156) ดังนั้นทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษา อาจเป็นการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม เพราะถือว่า กรรมการเป็นตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มกรรมการจากผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มกรรมการที่เป็นครู-อาจารย์จากตัวแทนฝ่ายต่าง ๆ และกลุ่มกรรมการที่เป็นครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากเหตุผลทั้ง 4 ประการที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่าเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุผลทำให้คณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีความแตกต่างกันตามตัวแปร จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง และคุณวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา

3.1 คณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ที่มาจากประเภทของกรรมการต่างกัน มีการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า กรรมการโดยตำแหน่ง กับกรรมการที่มาจากแทนฝ่าย และ กรรมการโดยตำแหน่งกับกรรมการจากครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่กรรมการโดยตำแหน่งมีการปฏิบัติงานสูงกว่ากรรมการจากตัวแทนฝ่าย และกรรมการจากครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่ขัดแย้งกับผลวิจัยของมนัส อินทร์จันทร์, 2540 : 101) ซึ่งเปรียบเทียบบทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และ วัฒนธรรมจังหวัดในเขตการศึกษา 3 ซึ่งพบว่า คณะกรรมการที่มาจากประเภทต่างกันจะมีระดับ การปฏิบัติงานตามบทบาทในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีการปฏิบัติงานมากกว่ากรรมการผู้แทนสถานศึกษา

จากผลการวิจัยนี้ อาจเนื่องมาจาก คณะบุคคลที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาใน สถานศึกษาเกษตร เป็นบุคคลกลุ่มเดียวกันในสถานศึกษา ที่แตกต่างกันในภารกิจและหน้าที่ใน การปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร และ กลุ่มครู-อาจารย์ ที่มีลักษณะเป็นผู้บังคับ บัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นเหตุให้มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในฐานะคณะกรรมการ สถานศึกษามีความแตกต่างกัน กลุ่มผู้บริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายวางแผน การบริหารงานในสถานศึกษา ตลอดจนควบคุมดูแลครู-อาจารย์ในสถานศึกษาให้สามารถ ปฏิบัติงานสอนและงานอื่นให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่วนกลุ่มครู- อาจารย์ซึ่งเป็นกรรมการจากผู้แทนฝ่าย และกรรมการจากครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีหน้าที่ใน การปฏิบัติตามนโยบายหรือปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการสถาน ศึกษาที่มาจากประเภทของกรรมการต่างกัน มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน

จากงานวิจัยและเหตุผลดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ที่มาประเภทกรรมการสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 คณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการ ปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มาจากตำแหน่งผู้บริหาร มีการปฏิบัติงานสูงกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากตำแหน่งครู-อาจารย์ในทุก ๆ ด้าน ทั้ง 8 ด้าน

ผลงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ยังไม่ปรากฏว่า มีงานวิจัยของผู้ใดที่ ศึกษาไว้ในลักษณะนี้ อย่างไรก็ตาม ก็สามารถเทียบเคียงกับผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ หลายท่าน ที่ได้เปรียบเทียบการปฏิบัติงาน หรือทัศนคติของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ในเรื่อง ต่าง ๆ ได้แก่ ผลการวิจัยของ นวพร เหล่าภัทรเกษม (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การปฏิบัติ

งานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ผลวิจัยของ สุภา ปญฺ์รัตน์ (2535 : บทคัดย่อ) ผู้บริหาร ครูปฏิบัติการสอน และครูสนับสนุนการสอนมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษในด้านคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ผลวิจัยของ เพ็ญพร เหมบุปผะ (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์มีทัศนคติต่อสมรรถภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, ผลวิจัยของ คาง มุกสง (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการวางแผนในโรงเรียนทั้ง 4 ขั้นตอน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ผลการวิจัยของ นวลศรี อุทัยเชษฐ (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีระดับปฏิบัติการบริหารหลักสูตรเทคโนโลยีหมู่บ้านโดยส่วนรวมแตกต่างกันที่ระดับ .01, ผลวิจัยของ คณินิจ กาญจนบุษย์ (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษภาคใต้ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ผลการวิจัยของ จินตนา ศรีน้อย (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูอาจารย์ แผนกวิชาคหกรรมทั่วไป จะมีพฤติกรรมการบริหารงาน 6 ด้าน ของแผนกวิชาทั่วไป ในวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, และผลวิจัยของชานี ฝอยหิรัญ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากงานวิจัยดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งของผู้บริหาร และครูอาจารย์ มีความสำคัญต่อความคิดเห็น การปฏิบัติงาน และการบริหารงานมาก จนทำให้ ผู้บริหาร และครูอาจารย์ มีความคิดเห็น การปฏิบัติงาน และการบริหารงานที่แตกต่างกัน

จากผลวิจัยที่พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยที่คณะกรรมการที่มาจากตำแหน่งผู้บริหารมีการปฏิบัติงานมากกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากตำแหน่งครู-อาจารย์ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากตำแหน่งผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากตำแหน่งครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ มีการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน “ซึ่งความแตกต่างกันในตำแหน่งหน้าที่และวิธีการดำเนินงาน

จะทำให้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป” (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529 : 45) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้บทบาทและความเข้าใจในการดำเนินงานต่างกัน โดยที่ผู้บริหารจะมุ่งปฏิบัติงานด้านการวางแผน งานนโยบาย การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนครู-อาจารย์จะมีหน้าที่ปฏิบัติงานสอน นำนโยบายของสถานศึกษาไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้วางไว้ จึงเป็นสาเหตุทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งครู-อาจารย์มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารมีการปฏิบัติงานมากกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นครู-อาจารย์

จากงานวิจัยและเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.3 คณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการปฏิบัติงานสูงกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ในทุกด้าน ทั้ง 8 ด้าน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” โดยที่ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาวิจัยที่สามารถเทียบเคียงได้ ได้แก่ ผลวิจัยของ จิตรพร กาญจนพิบูลย์ (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกัน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี, ผลวิจัยของ ไพรัช เมื่อนดวง (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขาช่างยนต์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ผลวิจัยของ อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ, ผลวิจัยของ วิมาน จิวเจียม (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการวิจัยโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีปัญหาด้านความรู้ในการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ผลวิจัยของประสิทธิ์ ฐประสูติ (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ผลวิจัยของ วาที่ ร.ต. ชิตวีร์ บุญนาค (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัญหาการบริหารวิทยาลัยสวทศฯ ตามทัศนคติของฝ่ายบริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คุณวุฒิการศึกษามีความสำคัญต่อความคิดเห็น, การปฏิบัติงาน และการบริหารงาน เป็นอย่างมาก

จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่า คณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการปฏิบัติงานมากกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าในทุกด้าน นั้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก คณะกรรมการสถานศึกษาล้วนเป็นข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีและได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานั้น ๆ และจากการกล่าวของสุพล บุญทอง (2533 : 43) ว่า การได้ศึกษาอบรมเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนามนุษย์ และพนัส หันนาคินทร์ (2521 : 6) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า คนที่มีการศึกษาสูงหรือได้รับการศึกษามาก จะมีโอกาสที่ได้รับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย และจากผลการศึกษาค้นคว้าของคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา นั้น กรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ได้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำทางการศึกษาด้วยการศึกษาในระดับสูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 58.67 และเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีการปฏิบัติงานสูงกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า อาจเนื่องมาจากความสำคัญของการใช้คณะกรรมการในการบริหารจะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถมาใช้ให้เป็นประโยชน์ (กำธร กิตติภูมิชัย 2524 : 61, ธงชัย สันติวงษ์, 2538 : 33) และคุณสมบัติในการเป็นกรรมการสถานศึกษา ที่ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ดี มาเป็นกรรมการในสถานศึกษานั้น ๆ (กรมอาชีวศึกษา, 2529 : 4)

จากงานวิจัยและเหตุผลดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าคุณวุฒิการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อรวบรวมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติอยู่จริงที่นอกเหนือจากข้อความในวัตถุประสงค์ ข้อ 2 ของงานวิจัยนี้

ผลการวิจัย สามารถรวบรวมการปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัตินอกเหนือจากข้อความในวัตถุประสงค์ข้อ 2 ของงานวิจัยนี้ โดยภาพรวมที่มากที่สุดได้แก่ การปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับหอพัก และการแต่งกายของนักศึกษา รองลงมาได้แก่ การได้ร่วมพิจารณาการเปิดปิดรายวิชาใหม่ในสถานศึกษา ส่วนการปฏิบัติงานอื่นมีเพียงเล็กน้อยแล้วแต่สถานศึกษาจะพิจารณาดำเนินการได้แก่ การกำหนดแผนงานในการปรับปรุงอาคารสถานที่ ระบบรักษาความปลอดภัย และสวัสดิการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา, การชี้แจงนโยบายโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตให้ครู-อาจารย์ได้เข้าใจ, การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรระดับท้องถิ่น และการเป็นกรรมการในการจัดทำหลักสูตรในระดับกรม, การปรับปรุงการลงเวลาของครู-อาจารย์, การใช้ Portfolio วิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และการประเมินย่อยจากใบงานมาใช้ในการวัดผลภาคปฏิบัติแก่นักเรียน-นักศึกษา, การร่วมกิจกรรมวันสำคัญ และการกำหนดตำแหน่งผู้จัดการฟาร์มในสถานศึกษาเกษตร

จากผลการวิจัยที่ได้รวบรวมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ปฏิบัติจริงที่นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของงานวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ได้มีแนวคิดในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามที่หน้าที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ข้อ 18 ที่กำหนดให้กรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารและพิจารณาให้ความเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ด้านการปรับปรุงหน่วยงานและแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา, ด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและของรัฐบาล, ด้านการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขหลักสูตรวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในสถานศึกษา, ด้านการเปิดสอนหรือยกเลิกวิชาชีพล่าช้าใดสาขาหนึ่ง, ด้านการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา, ด้าน การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนทุกระดับการศึกษาและทุกภาคเรียน, ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาในรอบภาคเรียน และด้านเรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหารเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งการปฏิบัติงาน

ดังกล่าว ถือได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีแนวความคิดในการปฏิบัติงานภายในกรอบหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ อันเป็นการช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับสถานศึกษาได้ระดับหนึ่ง อันจะส่งผลต่อภาพรวมในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ศักยภาพและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ตามประเด็นที่ค้นพบ ดังนี้

1.1 ด้านศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

1.1.1 กรมอาชีวศึกษา ควรสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะการได้รับรู้ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาแก่คณะกรรมการสถานศึกษา และการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ 2 ให้มากขึ้น

1.1.2 กรมอาชีวศึกษา ควรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์นโยบายของกรมอาชีวศึกษา ให้มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเกษตร สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในระดับสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าต่อไป

1.1.3 กรมอาชีวศึกษา ควรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในลักษณะของรางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณในการหน้าที่ในคณะกรรมการสถานศึกษาให้มากขึ้น

1.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

1.2.1 คณะกรรมการสถานศึกษา ควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดอบรม สัมมนา หรือ ทบทวน ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา แก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเกษตรควรใช้ประโยชน์หรือสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในลักษณะงาน

นโยบายในการวางแผนหรือจัดการศึกษาที่ให้เป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มากขึ้น

1.2.3 กรมอาชีวศึกษาควรพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมและถือปฏิบัติได้ ในลักษณะคู่มือการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา เหมือนกันทุกสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ศักยภาพและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรภาคใต้ ดังกล่าว หากมีผู้สนใจที่จะศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันในกองต้นสังกัดของกรรมการสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เช่นจากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ และสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม พร้อมเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในระดับภาค และระดับกอง

2.2 ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับโครงสร้างของคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเกษตรสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม และสถานศึกษาสังกัดกองอื่น ในกรมอาชีวศึกษา โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย