

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ในมาตรา 80 (3) ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน การประกอบอาชีพมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในมาตรา 72 (5) ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จและความดีความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคลากรในเรื่องอื่น ทั้งนี้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (ธีระ รุญเจริญ, 2550:29) จึงเห็นได้ว่านโยบายของรัฐข้างต้นได้ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ การทำงานของหน่วยงานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีขึ้นอยู่กับบุคลากรในหน่วยงานนั้น ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ถ้าบุคลากรมีความสามารถ มีคุณภาพย่อมบริหารภารกิจได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้นุคลากรมีคุณภาพจำเป็นที่หน่วยงานต้องมีการพัฒนา ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ และเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน ตลอดเวลา ปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆได้นั้น นอกจากวิธีการพัฒนาบุคลากรแล้วยังมีวิธีการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยในการพัฒนาได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ (ปราชญา กล้าผจญ และพอลา บุตรสุทธีวงศ์, 2550 : 98) ได้กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใดนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีความสำคัญ เพราะถ้าองค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพแล้วการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน เครื่องจักรและอื่น ๆ ก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมือสำคัญ เพราะจะเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรนั้นได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ได้ผลงานตามที่วางไว้หรือไม่และมีแนวทางปรับปรุงการทำงานของพนักงาน หรือบุคลากรให้ดีขึ้นได้อย่างไร นอกจากนี้(วิชย โธสุวรรณจินดา, 2547:235) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งยังมีความสัมพันธ์กับแผนธุรกิจขององค์กรโดยมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร หน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมितिไกร, 2547:305) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กรหรือไม่ และยังช่วยให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนควรจะได้รับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงใดจากการปฏิบัติงานและยังทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม โยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

จึงเห็นได้ว่าทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่มีความจำเป็นที่ต้องใช้และให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยตรวจสอบการทำงานของบุคลากรว่าเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้หรือไม่ นอกจากนั้นผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนานโยบายขององค์กรแล้วสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้นุคลากรเกิดการพัฒนาคงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันสถานศึกษามีความเป็นอิสระในบริหารงาน ไม่ว่าจะในด้านการพัฒนาบุคลากร การให้ประโยชน์ตอบแทน การประกันความมั่นคง การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและสภาพจิตใจของบุคลากรเป็นอย่างมาก ในการทำการประเมินผลการปฏิบัติงานยังพบปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกิดจากตัวผู้ประเมินหรือผู้บริหารที่ไม่มีความเป็นกลาง ส่วนใหญ่มีความลำเอียงในการประเมิน (พยอม วงศ์สารศรี, 2545:158-159) หรือผู้ทำการประเมิน นายจ้างยังคงใช้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีปัญหา เช่นมาตรฐานไม่ชัดเจน (จุฑาทาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ และ สุวรรณธนา เทพจิต, 2550:182) เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบ ผู้รับการประเมินไม่สามารถยอมรับผลการประเมินได้ ทำให้ผู้ประเมินเสียความน่าเชื่อถือและส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน (อลงกรณ์ มิสุทรา และสมิต สัจฉกร, 2551:3) ผลกระทบหรือปัญหาที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจากเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการประเมินกลุ่มบุคลากรในหน่วยงาน และหัวหน้างาน (ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์, 2545:232) ดังนั้นในการทำการประเมินมีความจำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจในหลักการการประเมิน วิธีการประเมิน ตัวผู้ประเมินต้องมีความเป็นธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้ผู้ถูกประเมินสามารถตรวจสอบได้ทุกครั้งที่ทำการประเมิน

จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส มีความจริงใจในการประเมิน ผู้วิจัยในฐานะผู้ศึกษาและปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งได้มองเห็นถึงความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีบุคลากรทุกคนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การทำงานในฝ่ายงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบถึงบทบาทของผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามทัศนะของครู ผลที่ได้จากงานวิจัย เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผลการวิจัยมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1.ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ใน 6 ด้าน (วิจัย โถสุวรรณจินดา, 2547:106) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมิน การเลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะงาน กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ประเมินและผู้ถูกประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 2,216 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษาที่มี ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 340 คน ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane

3.ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาไว้ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ(Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5 – 10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.2547)

1) ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

2) ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

3) ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่

1) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมิน

2) การเลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะงาน

3) การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4) กำหนดตัวผู้ประเมินและการอบรมผู้ประเมิน

5) การวิเคราะห์ผลการประเมิน

6) การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติโดยอาศัยความยุติธรรม ซึ่งเป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการหาจุดแข็ง จุดอ่อน โดยมีผู้บริหารใช้ภาระงานหน้าที่ในตำแหน่งของตนทำการประเมิน และเป็นบุคคลที่ต้องทบทวนและพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการตอบแทนความดีความชอบแก่พนักงาน

2. กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมิน หมายถึง ความต้องการในการประเมินการทำงานหรือผลงานของพนักงาน บุคลากร ซึ่งต้องมีมาตรฐาน มีวิธีการที่แน่นอน และสามารถตรวจสอบได้ ที่สำคัญต้องมีความเป็นธรรมให้มากที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาหลังจากการประเมินเสร็จแล้ว

3. การเลือกวิธีการประเมิน หมายถึง เปรียบเหมือนเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการประเมิน จำเป็นที่ต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อความสะดวกในการประเมินและลดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแจ้งผล

4. การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ในการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อตกลงนี้จะต้องมีการแจ้งให้กับบุคลากรทราบเพื่อช่วยให้บุคลากรได้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน

5. กำหนดตัวผู้ประเมินและการอบรมผู้ประเมิน หมายถึง การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมิน มีความรู้ เชี่ยวชาญ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยุติธรรม และเป็นบุคคลที่สามารถเห็นการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ในการประเมินนอกจากผู้บริหารแล้วสามารถใช้บุคคลอื่นเข้ามาทำหน้าที่ในการประเมินได้ เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ

6. การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมิน หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินมาทำการวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติเพื่อหาผลของการประเมินนั้น แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

7. การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สรุปผลและนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลดตำแหน่ง การสรรหา การวางแผนการฝึกอบรม เพื่อจะปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและเกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออำนวยการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

9. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

10. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

11. ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาใน 3 อำเภอของจังหวัดยะลา คือ อำเภอเมือง อำเภอรามัน อำเภอกรงปินัง

13. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาตามเกณฑ์ของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.2547) โดยกำหนดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน สถานศึกษาขนาดกลางมีนักเรียนทั้งหมดตั้งแต่ 121-300 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่มีนักเรียนทั้งหมดตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

Prince of Songkla University
Pattani Campus