

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินการใดๆ ก็ตาม เมื่อมีงานที่จะต้องทำเป็นการต่อเนื่องถาวร ก็มักจะอาศัยหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ การจัดองค์กรเพื่อดำเนินกิจการด้านต่างๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ ตัวอย่างเช่น กิจการด้านการศึกษา องค์กรที่จัดตั้งขึ้นมักจะจัดในรูปสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน และมหาวิทยาลัย เป็นต้น ตามทฤษฎีองค์กรแล้วถือว่าองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรมีสองส่วน คือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์กรทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์แล้ว การจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กร จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สองที่ดีคือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2540 : 6)

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการแล้วแต่ประเภทขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันไปในด้าน ความรู้ ทักษะทัศนคติ ซึ่งจะเป็้องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 150) องค์ประกอบสำคัญของการบริหาร ได้แก่ 1) คนหรือบุคลากร 2) เงินหรืองบประมาณ 3) วัสดุหรืออุปกรณ์ และ 4) การจัดการ นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะดีตามมาเอง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2540:6) ดังที่ แมคกินสัน (Megginson.1968 : 4-5) ได้กล่าวยืนยันว่า “มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้านั้นได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่า

และเกียรติภูมิ” สอดคล้องกับคำกล่าวของ คิงส์เบอรี (Kingsbury .1963 : 26) ที่กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็จะพบว่า เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร” จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลคือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นเวลานานๆ หาวิธีกระตุ้นจูงใจและพัฒนาบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (ชาลยูทธร บุญรินทร์. 2539 : 2)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา มีภารกิจหลัก คือ ให้การศึกษาแก่เยาวชน และมีภารกิจในการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย 6 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ใน 6 งานที่ปฏิบัติในโรงเรียนจะเห็นได้ว่างานบุคลากรเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของทุกงานในโรงเรียน ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนา ซึ่งได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เสนออง เกรือมาก. 2535 : 168) การบริหารงานในโรงเรียนจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรการบริหารภายในโรงเรียนนั่นเอง โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล จะต้องมีการวางแผนบริหารอย่างรัดกุมถูกต้องตามกระบวนการทุกอย่าง กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 81) ได้แบ่งการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. บุคลากรที่เกี่ยวกับการสอน (Teaching Staff) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ทำการสอนในวิชาต่างๆ ได้แก่ ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา หรือครูพิเศษต่างๆ

2. บุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน (Non- Teaching Staff) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่งานด้านธุรการ การปกครองให้เกิดความสะดวกปลอดภัย ได้แก่ พวกเจ้าหน้าที่ต่างๆ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ทะเบียน รวมตลอดถึงยาม คณงาน และนักการภารโรงด้วย

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร (2538 : 64) ได้ข้อสรุปจากการเข้าร่วมการสัมมนาของผู้บริหารเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารการศึกษา ยุคโลกาภิวัตน์” เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2538 ณ ห้องประชุม 1 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้สรุปว่า สิ่งที่ทำให้โรงเรียนน่าอยู่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ และหนึ่งในองค์ประกอบ

ทั้ง 7 นั้นคือ นักการภารโรง เพราะนักการภารโรงเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์โรงเรียนให้เป็นที่น่าประทับใจกับผู้มาติดต่อประสานงานกับโรงเรียน อย่างไรก็ตามนักการภารโรงที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้โรงเรียนน่าประทับใจนั้นควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. รู้บทบาทหน้าที่ของตน
2. ขยันทำงาน
3. มีความรับผิดชอบสูง
4. ทำตนให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี
5. เป็นผู้มีน้ำใจ เต็มใจช่วยเหลือครู-นักเรียน ทั้งที่ได้รับการร้องขอและไม่ได้ร้องขอ
6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
7. มีกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย
8. เป็นผู้ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบ้าน วัด และ โรงเรียน
9. คุณลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสมสำหรับนักการภารโรง

การบริหารงานนักการภารโรงของผู้บริหารโรงเรียนอาจมีปัญหาคิดขึ้นได้เสมอ

เพราะนักการภารโรงเป็นผู้ที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความรู้สึกนึกคิด มีรัก โลภ โกรธ หลง ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นมีความแตกต่างกันไปตามสภาพทั้งส่วนตัวและสภาพแวดล้อม การบริหารงานนักการภารโรงจึงไม่ใช่เรื่องง่ายนัก ซึ่งจะเห็นได้จากผลการศึกษาของ อำนวย อุตระพยอม (2525 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาขวัญของนักการภารโรง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ระดับขวัญของนักการภารโรงที่ค่อนข้างต่ำ คือ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และผลการศึกษาของ สานิต สมมิตร (2529 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาบทบาทหน้าที่และขวัญกำลังใจของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีความคิดว่าปัญหาอุปสรรคของนักการภารโรงที่สำคัญ ได้แก่ นักการภารโรงมีจำนวนน้อย มีฐานะยากจน และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ส่วนครูผู้สอนมีความคิดว่าปัญหาอุปสรรคของนักการภารโรงที่สำคัญ ได้แก่ ปฏิบัติงานล่าช้า ขาดการตัดสินใจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ น้อย และสุขภาพไม่แข็งแรง นอกจากนั้นยังมีผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกันของ ปิยะ อุทรสังข์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานครูอัตราจ้าง ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน พบว่า ระดับปัญหาการบริหาร

งานครูอัตราจ้างของโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานหนึ่งที่พบปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของนักรการการโรง ซึ่งในแต่ละปีมีการให้ออกจากราชการ ประมาณ 3-5 คน ส่วนใหญ่เกิดจากการละทิ้งหน้าที่เกินกว่า 15 วัน จากการสัมภาษณ์ นายสิทธิศักดิ์ จันทร์ศรี ตำแหน่งนิติกร 6 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด (2545 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนเข้ามาทั้งจากผู้บริหารและตัวนักรการการโรง มีดังนี้

1. การละทิ้งหน้าที่ไปทำงานอย่างอื่น ซึ่งมีมากที่สุด ได้แก่ ไปซ่อมรถ สร้างบ้าน เจาะบาดาล เนื่องจากนักรการการโรงเหล่านี้เคยประกอบอาชีพนี้มาก่อน และเงินเดือนไม่เพียงพอ จึงต้องหาอาชีพเสริม
2. การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ทำงานไม่เสร็จทันเวลา คุณภาพงานไม่สมบูรณ์ ไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร
3. การมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ เมื่อทำงานเสร็จก็กลับบ้านเลยไม่อยู่โรงเรียนจนถึงเวลาเลิกเพราะส่วนมากนักรการการโรงจะเป็นคนในหมู่บ้าน
4. การอยู่เวรยามนักรการการโรง 80% ที่ไม่อยู่เวรยามกลางคืน และในวันเสาร์อาทิตย์
5. การดื่มสุราในเวลาราชการกับชุมชนแล้วไม่มาทำงาน
6. ทะเลาะวิวาทกับชาวบ้านและครูในโรงเรียน
7. ขาดทักษะในการปฏิบัติงานบางอย่างที่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานไม้ งานเชื่อมเหล็ก งานเดินสายไฟฟ้า เป็นต้น
8. นักรการการโรงขาดขวัญกำลังใจ ในเรื่องบำเหน็จความดีความชอบ ค่าจ้างน้อย ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้น ย่อมส่งผลถึงการบริหารงานและงานต่างๆ ภายในโรงเรียน เนื่องจากนักรการการโรงเป็นผู้ให้บริการและอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในโรงเรียน เมื่อนักรการการโรงไม่มาปฏิบัติงาน หรือคุณภาพของงานไม่ดีพอ หรือปฏิบัติงานไม่ได้ ทำให้ในบางครั้งต้องกลายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนที่ต้องลงมือปฏิบัติเอง ทำให้ทำการสอนได้ไม่เต็มที่ ส่งผลเสียต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน

จากความสำคัญและปัญหาในการปฏิบัติงานของนักรการการโรง ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรของนักรการการโรง ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานนักรการการโรง เท่าที่ปรากฏส่วนมากจะศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง ดังนั้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของนักรการการโรง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรทางการศึกษา จึงทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรของนักรการการโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรการการโรง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

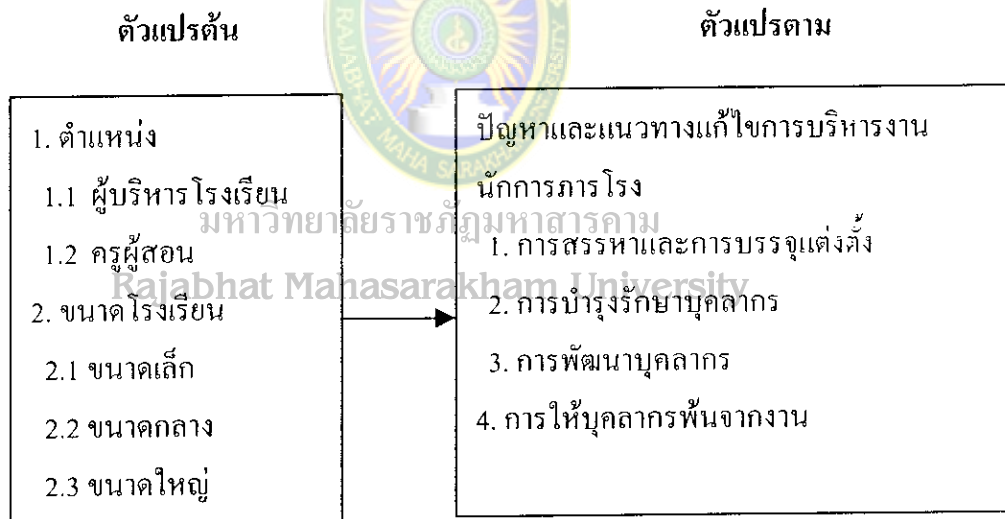
สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับปัญหาในการบริหารงานนักรการการโรงแตกต่างกัน
2. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับปัญหาในการบริหารงานนักรการการโรงแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร หลักการทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากร ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ ปิยะ อุทิสงห์ (2544 : 7) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีน้การการโรง ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2546 มีโรงเรียนจำนวน 643 โรงเรียน

1.1.2 ครูผู้สอน ที่มีนักการภารโรง ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2546 จำนวน 8,020 คน จากโรงเรียน 643 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ R.W. Morgan (1970 : 608: อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2538 : 187) ได้ผู้บริหารโรงเรียน 240 คน และครูผู้สอน 366 คน รวมทั้งสิ้น 606 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครูผู้สอน

2.1.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- โรงเรียนขนาดเล็ก
- โรงเรียนขนาดกลาง
- โรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานนักการภารโรง

ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

3.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานนักการภารโรงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร และองค์กรสามารถชักจูงใจ บำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรด้วยความพึงพอใจ และปฏิบัติงานให้ได้ยาวนานที่สุด เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. **การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเข้าทำงานด้วยวิธีการต่างๆ จากนั้นจึงทำการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมอบหมายหน้าที่การงานให้ปฏิบัติ

2. **การบำรุงรักษาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยการปฐมนิเทศ การนิเทศ การมอบหมายงาน การจัดนันทนาการ การให้ความช่วยเหลือ และการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้นานที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุด

3. **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนา การให้บุคลากรศึกษาต่อ การได้เข้ารับการประชุมทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. **การให้บุคลากรพ้นจากงาน** หมายถึง การดำเนินงานให้บุคลากร หมดภาระหน้าที่การทำงานในองค์กร ด้วยเหตุที่บุคลากรไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน หรือเนื่องจากบุคลากรมีข้อบกพร่องในการทำงาน กระทำผิดทุจริตในองค์กร โดยการย้าย การลาออก การให้ออก และการขูบเลิกตำแหน่ง

นักการภารโรง หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในตำแหน่งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในหมวดแรงงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักการภารโรงปฏิบัติงานอยู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักการภารโรงปฏิบัติงานอยู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนของนักเรียนแต่ละโรงเรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 9) ได้แบ่งขนาดโรงเรียนเพื่อใช้ในกิจกรรมประกวดต่างๆ ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัญหาในการบริหารงานนักรการการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด
2. ทราบแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการการ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด
3. นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารงาน นักรการการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด และเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับหน่วยงาน อื่นๆ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University