

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของไทยมีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของประเทศไทย แม้จะมีการทุ่มเททรัพยากรมากมาย แต่ก็ยังขาดระบบที่เชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ทางการศึกษากับงบประมาณหรือทรัพยากร และผลงาน หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ดังนั้น ในระบบการศึกษาไทยจึงมีภารกิจอีกจำนวนมากที่ยังต้องการการปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้าน โอกาส คุณภาพ และความเสมอภาคทางการศึกษาเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งและเร่งดำเนินการ ซึ่งการออกแบบการกระจายอำนาจการจัดการด้านงบประมาณและการจัดการคุณภาพทางการเรียนที่เหมาะสมจะเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการพัฒนาและแก้ปัญหาดังกล่าว หลังจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) พระราชบัญญัตินี้มุ่งการปฏิรูปการศึกษา 5 ประการ คือ ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรและปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยหวังว่าจะเกิดผลในอีก 5-10 ปี โดยกระทรวงที่เกี่ยวข้องเป็นผู้นำและจัดสรรทรัพยากรในการปฏิรูปให้ดำเนินไปได้ ในส่วนของโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง ครูและนักเรียนต้องช่วยกันโดยมีวัตถุประสงค์ไปในแนวทางร่วมกัน (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2546, หน้า 2-3)

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) จนถึงปัจจุบัน การกระจายอำนาจทางการศึกษาของไทยยังไม่สามารถระบุรูปแบบการกระจายอำนาจที่ชัดเจนได้ สามารถมองได้ว่ายังไม่เป็นการกระจายอำนาจที่ชัดเจนได้ สภาพที่เป็นอยู่ ยังมีทั้งที่เป็นภาระงานที่เป็นรูปแบบการแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ และการโอนอำนาจในทางปฏิบัติ ส่วนกลางกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เต็มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ในการควบคุมของส่วนกลางโดยมีกฎหมายรองรับ มีอิสระในการบริหาร การจัดการด้วยตนเอง ส่วนกลางทำหน้าที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และควบคุมกำกับทางอ้อม การโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและทิศทางการจัดการศึกษาเดียวกัน และเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นเลือกวิธีดำเนินการที่หลากหลายได้ด้วยตนเอง ส่วนกลางเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบ

มาตรฐานติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเท่านั้น แม้จะประกาศให้เลิกใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ไปแล้ว แต่ผลจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 กล่าวถึงสิทธิเสรีภาพของชาวไทยบัญญัติในมาตราที่ 43 ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ รัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน” นอกจากนี้ในหมวดที่ 9 การปกครองส่วนท้องถิ่นในมาตรา 289 ได้ระบุไว้ว่า “การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่บำรุงรักษาวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น องค์กรส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิจัดการศึกษาอบรมและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 95)

จากข้อเสนอที่ประมวลทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษามีความจำเป็นที่รัฐบาลและทุกหน่วยงานทุกภาคส่วนจะต้องดำเนินการ การกระจายอำนาจก็มีทั้งข้อดี ข้อด้อยในตัวเอง การออกแบบระบบการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่จุดสมดุลระหว่างการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างค่อยเป็นค่อยไป น่าจะเป็นทางออกที่มี การถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรถ่ายโอนให้ท้องถิ่นที่มีความพร้อมทั้งด้านการบริหารจัดการการศึกษา บุคลากรและงบประมาณดังเช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง ที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ควรคำนึงถึงความพร้อมและค่อยเป็นค่อยไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวอาจเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น เกิดความผูกพันและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพอใจได้ย่อมส่งผลต่อหน่วยงานเช่นกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษาจึงอาจขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาในสังกัดนั้น ๆ ว่าจะมีความกระตือรือร้น ความผูกพันต่อสิ่งที่ตนปฏิบัติมากน้อยเพียงไร ครูผู้เป็นบุคลากรที่มีบทบาทมากที่สุดในพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (สาริต รื่นเรงใจ, 2549, หน้า 2)

สำหรับโรงเรียนที่ถ่ายโอนสถานศึกษามาอยู่ในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันในแต่ละท้องที่ ในพื้นที่ภาคตะวันออก นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ได้มีการถ่ายโอนสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรส่วนท้องถิ่นทั้งในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก พื้นที่ภาค

ตะวันออกมีจำนวนโรงเรียนถ้ำโอนสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดตามสถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยปี พ.ศ. 2554 ประกอบไปด้วย จังหวัดชลบุรีจำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนจัดตั้ง 1 โรงเรียน จังหวัด สระแก้วจำนวน 6 โรงเรียน จังหวัดปราจีนบุรีจำนวน 6 โรงเรียน จังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 2 โรงเรียนและจังหวัดระยองจำนวน 1 โรงเรียน ซึ่งจังหวัดที่เกิดปัญหาการร้องเรียนในภาคตะวันออก คือจังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระแก้ว เนื่องจากเป็นจังหวัดใหญ่ ซึ่งจากผลการรายงานของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สรุปถึงจำนวนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการร้องเรียนของพนักงาน ครุ โดยเฉพาะกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในสองจังหวัดดังกล่าว ที่ได้รับการถ่ายโอนนั้น พบว่า เมื่อรับถ่ายโอนสถานศึกษาแล้วเกรงว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะไม่สามารถจัดการศึกษาได้ดีและมีมาตรฐานได้เท่ากับกระทรวงศึกษาธิการ ความรู้สึกในด้าน ขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ อัตราเงินเดือน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ และอีกหนึ่ง ปัญหาที่บุคลากรทางการศึกษาเกิดความวิตกกังวลคือ เกรงว่าการศึกษาจะกลายเป็นเรื่อง “การเมือง” เพราะเวลานี้การเมืองในท้องถิ่นมี “ข่าว” เรื่องของการแข่งขันและผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องมาก เกรงว่าผู้บริหารท้องถิ่นอาจจะเลยการให้การศึกษาแก่กลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่ “ฐานเสียง” ของตน ประกอบกับมี “ข่าว” เรื่องการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เนือง ๆ ทำให้กลุ่มบุคลากร ทางการศึกษาเกรงว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทุจริตงบประมาณในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2543, หน้า 45)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ภาคตะวันออก เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการนำไปสนับสนุนหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายการ บริหารงานพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษาให้ท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

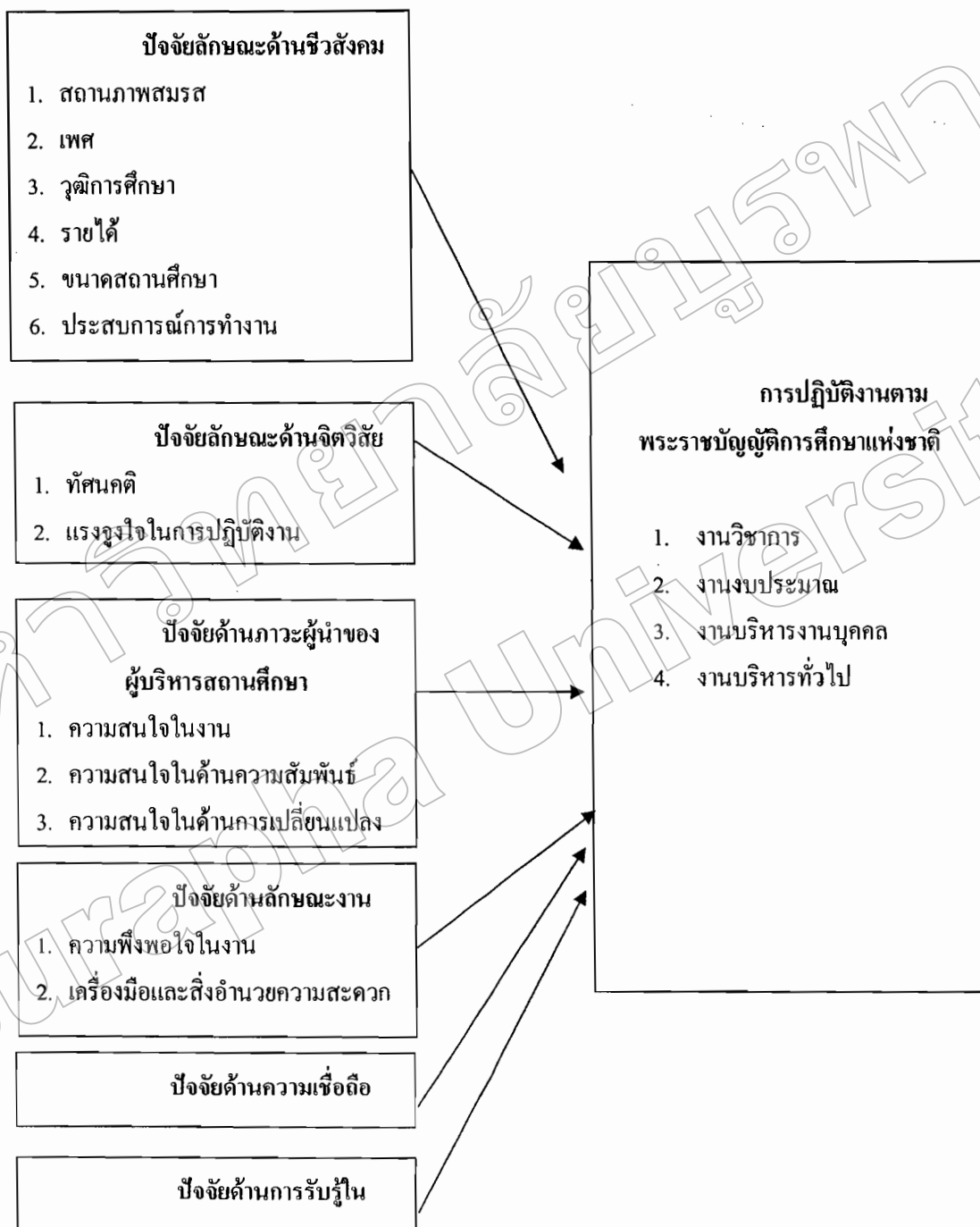
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูใน สถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติตามความคิดเห็น ของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูใน สถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยลักษณะชีวสังคม ปัจจัยลักษณะจิตวิสัย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความเชื่อถือระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษา ที่ทำการถ่ายโอนผู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากโมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาที่เสนอโดย สาริต รื่นเรืองใจ (2549, หน้า 8) โดยสร้างจากแนวความคิดหลักการจัดลำดับเชิงสาเหตุ และผลที่เสนอโดย เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1985, pp. 1-69) ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานครู จำนวน 523 คน ในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระแก้ว

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครู จำนวน 217 คน ในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระแก้ว จำนวน 17 โรงเรียน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ลักษณะด้านชีวสังคม ได้แก่ สถานภาพสมรส เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

2.1.2 ลักษณะด้านจิตวิสัย ได้แก่ ทศนคติ แรงจูงใจในการทำปฏิบัติงาน

2.1.3 ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความสนใจในงาน ความสนใจในความสัมพันธ์ ความสนใจในการเปลี่ยนแปลง

2.1.4 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานครู

2.1.5 ปัจจัยความเชื่อต่อระหว่างบุคคล

2.1.6 ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท

2.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกอบไปด้วยงาน 4 ด้าน

2.2.1 งานวิชาการ

2.2.2 งานงบประมาณ

2.2.3 งานบริหารงานบุคคล

2.2.4 งานบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยรัฐมีหน้าที่ประกอบการสอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเป็นข้าราชการของรัฐ

ผู้บริหาร หมายถึง ครูหรืออาจารย์ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยรัฐในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเป็นข้าราชการของรัฐ

สถานศึกษา หมายถึง สถานที่จัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ในที่นี้หมายถึงโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระแก้ว

ลักษณะด้านชีวสังคม หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานครู ประกอบด้วย สถานภาพสมรส เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพสมรส หมายถึง ลักษณะการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง คือ โสด สมรส หย่า หม้าย แยกกันอยู่

เพศ หมายถึง การแบ่งลักษณะทางกายภาพ คือ เพศชายและเพศหญิง

วุฒិการศึกษา หมายถึง การศึกษาที่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองสุดท้ายของพนักงานครู แบ่งออกเป็นระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินที่ได้จากการทำงานโดยได้รับจากหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานในสังกัดของพนักงานครู

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งจำนวนนักเรียนของสถานศึกษาออกเป็น 3 ระดับ คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยแต่ละระดับแตกต่างกันใช้เกณฑ์การแบ่งสถานศึกษาตามระเบียบการประเมินนักเรียน และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน พุทธศักราช 2543 ดังนี้

- ขนาดเล็ก ต่ำกว่า 120 คน หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน
- ขนาดกลาง 121-600 คน หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน
- ขนาดใหญ่ 601-1,500 คน หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของพนักงานครู แบ่งเป็น 5 ระดับ

- ประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี
- ประสบการณ์ 2-5 ปี
- ประสบการณ์ 6-10 ปี
- ประสบการณ์ 11-25 ปี
- ประสบการณ์มากกว่า 25 ปี

ลักษณะด้านจิตวิสัย หมายถึง ลักษณะที่มีผลต่อความคิดและการทำงานของพนักงานครู ประกอบด้วย ทักษะคิดและแรงจูงใจ

ทักษะคิด หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น ที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมของพนักงานครูอันจะส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลนั้นในเชิงบวกหรือเชิงลบ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกำหนดพฤติกรรมออกไปและเป็นแรงกระตุ้นให้คนรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ของพนักงานครู

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนสภาวะการเป็นผู้นำก็ต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยในที่นี้ประกอบด้วย ความสนใจในงาน ความสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสนใจในงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

ความสนใจด้านความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกต่อผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือการให้การยอมรับ ความไว้วางใจ ความชื่นชม การรับฟังความคิดเห็น ความเอาใจใส่ เป็นต้น

ความสนใจในด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเปลี่ยนแปลงในค่านิยม อุดมการณ์ ซึ่งส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ผลกระทบของการออกแบบงานต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยลักษณะงานมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความพึงพอใจในงาน และเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานครู โดย

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของสภาวะทางจิตใจทางร่างกายและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลเชื่อมั่นว่าเขาพอใจต่องานที่เขาทำ

เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ หนังสือในห้องสมุด อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อม สถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน ทุกประเภท เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาควรออกแบบเพื่อสนับสนุนเป็นสิ่งเร้าและส่งเสริมการเรียนการสอน

ปัจจัยความเชื่อดีระหว่างบุคคล หมายถึง ความคาดหวังที่เป็นคำพูด คำสัญญาที่เป็นวาจาหรือลายลักษณ์อักษรของบุคคลอื่นที่น่าไว้วางใจ นั่นคือคนอื่นจะทำในสิ่งที่เขาพูดว่าจะทำ

ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่น แม้ว่าบุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่เรายังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้

การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานตามคู่มือปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน

งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผล การวัดผล และการนิเทศการสอน

งานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาล เงินเดือน กองทุนต่าง ๆ

งานบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น

งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียน การปกครองนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การบริการเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรม และการบริการต่าง ๆ เช่น การปกครองให้เด็กมีระเบียบวินัย การจัดกิจกรรม กีฬา กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนว

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ได้แนวทางเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป
3. ได้ใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการถ่ายโอนสถานศึกษาในอนาคตสำหรับสถานศึกษาที่ยังไม่ได้ทำการถ่ายโอน