

รายงานการวิจัย

การพัฒนาแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

Development model of community participative management  
of vocational private school in Bangkok



เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน.....120375ค 1  
วัน, เดือน, ปี. 20 ก.พ. 2555

b. 1257 2092  
i. ....

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากเงินงบประมาณ ประจำปีการศึกษา 2552

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้องานวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย

นางกาญจนา บุญภักดี

คณะ

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สาขาวิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

พ.ศ.

2552

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ โดยการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วย Content Analysis ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1990) การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ( Simple Random Sampling ) จำนวน 414 คน คิดเป็น 93.24 % วิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple Regression แบบ Step wise ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .407 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ( $X_3$ ) ด้านระบบบริหารสถานศึกษา ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ( $X_1$ ) การพยากรณ์ปัจจัยทั้ง 4 ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 46.80 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.714 + 0.284(X_4) + 0.164(X_3) + 0.072(X_2) + 0.084(X_1)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.407(Z_4) + 0.279(Z_3) + 0.157(Z_2) + 0.093(Z_1)$$

คำสำคัญ : สภาพการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผล ชุมชนมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Research Title</b>	Development Model of Community Participative Management of Private Vocational School in Bangkok
<b>Researcher</b>	Mrs. Kanchana Boonphak
<b>Faculty</b>	Industrial Education
<b>Program</b>	Industrial Education
<b>Year</b>	2009

### Abstract

This research aimed to study the conditions and factors which influenced participative management of vocational private schools and to develop the model of participative management of vocational private school. The methodology was divided into four parts as following: 1) studying conditions from the purposive sampling using interview and content analysis; 2) studying factors which influenced the management using the 5 scale rating questionnaire of Krejcie and Morgan (1990) from the simple random sampling, including 414 people or 93.24 %, while data were step wise analyzed using multiple regression; and 3) developing the participative management model of vocational private school in Bangkok by discussing (MACR), when the purposive sampling contained educational management experts.

The results revealed that factors which influenced participative management of vocational private school included the budget ( $X_4$ ), with the coefficient regression standard at .407, and of the predictive factors - facilities ( $X_3$ ), management systems ( $X_5$ ), and personalities ( $X_1$ ). These four factors were used for predicting the influences toward participative management which were equivalent 46.80 percentages, when the predictive equations divided into raw scores and standard scores were the following respectively:

The predicted equation in terms of raw score was

$$\hat{Y} = 1.714 + 0.284(X_4) + 0.164(X_3) + 0.072(X_5) + 0.084(X_1)$$

The predicted equation in terms of standard scores was

$$\hat{Z}_y = 0.407(Z_4) + 0.279(Z_3) + 0.157(Z_5) + 0.093(Z_1)$$

In addition, the participative management model of vocational private school contained 1) Committee management responsibility, 2) quality control, 3) influenced factors toward management responsibility, and 4) management report system.

**Keyword :** Development model, Community participative management, Private Vocational School

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ขอบคุณคณะกรรมการ  
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ช่วยสนับสนุนในการทำวิจัย  
ขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบเครื่องมือ และให้  
คำแนะนำในการทำวิจัย เพื่อปรับปรุงงานวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ ตลอดจนแนวคิดต่างๆอันก่อให้เกิด  
ประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ส่วนแผนงานวิจัยที่คอยให้คำแนะนำขั้นตอน ระยะเวลาในการทำวิจัย

กาญจนา บุญภักดิ์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	9
2.2 หน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา.....	10
2.3 ระบบการศึกษาไทย.....	13
2.3.1 การบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน.....	13
2.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษา.....	16
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	29
2.5 วงจรเดมมิ่ง (Deming :PDCA).....	46
2.6 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบการบริหาร.....	49
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
2.7.1 งานวิจัยในประเทศ.....	57
2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ให้สัมภาษณ์.....	73
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้าน.....	75
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านบุคลิกภาพ.....	76
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ.....	76
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร.....	77
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของกรรมการต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านงบประมาณของโรงเรียน.....	78
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารของสถานศึกษา.....	79
4.9	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	81
4.10	แสดงค่าสถิติของปัจจัยที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	83
4.12	แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการปฏิบัติงานการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครตาม วงจรเดมมิ่ง ( Deming Cycle) ในภาพรวม และรายด้าน..	83
4.13	แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามวงจร เดมมิ่ง ( Deming Cycle) ด้านการวางแผน.....	84
4.14	แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามวงจรเดมมิ่ง ( Deming Cycle) ด้านการปฏิบัติตามแผน.....	85
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครตามวงจรเดมมิ่ง ( Deming Cycle) ด้านการตรวจสอบแก้ไข.....	85
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครตามวงจรเดมมิ่ง ( Deming Cycle) ด้านการประเมินผลและพัฒนา.....	86
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุดและค่าพิสัย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในรอบที่ 1 จากการประชุมอภิปราย (MACR).....	89
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุดและค่าน้ำหนัก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในรอบที่ 2 จากการประชุมอภิปราย (MACR ).....	91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารงานของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา.....	5
2.1	โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของประเทศไทย.....	14
2.2	กระบวนการบริหาร : ปรัชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง.....	33
2.3	กระบวนการบริหาร : ปรัชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง.....	37
2.4	บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น ของอาร์น สไตน์.....	43
2.5	แผนภาพแสดงวงจร เดมมิ่ง.....	47
2.6	รูปแบบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน.....	50
2.7	รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียน.....	55
2.8	รูปแบบการบริหารฐานโรงเรียนที่เน้นครูและชุมชนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริม การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเป็นเลิศของสถานศึกษา.....	57
3.1	ภาพขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	71
4.1	รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร.....	96

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 ( 2 ) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและคณะกรรมการมีหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการจัดทำแผนของสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร การบริหารบุคคลและการบริหารงบประมาณ การกำหนดบทบาทของสถานศึกษาเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองการพัฒนาตามเงื่อนไขเฉพาะของชุมชน การบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนมีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งนี้เพราะมีผู้แทนของบุคคลและหน่วยงานต่างๆเป็นคณะกรรมการ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของประชาชนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชนใกล้เคียง และสอดคล้องกับตลาด แรงงานในระดับชาติต่อไป

นอกจากจะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษายังช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและสามารถระดมทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ แหล่งการเรียนรู้ตลอดจนพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เข้าเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาอีกด้วย ดังที่ สุวัฒน์ มุทธเมธา ( อ่างใน พนิจดา วีระชาติ. 2542 : 22-26) ที่ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษามีความสำคัญ ต่อสถานศึกษาในด้านการกำหนด ปรัชญา จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การให้การฝึกอบรม พัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีแหล่งทรัพยากร ส่งเสริมอนุรักษ์และถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชนตลอดจนเป็นการสนับสนุนและการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาและยังสอดคล้องกับแนวคิดของอकिन รพีพัฒน์ (อ่างใน เมตต์ เมตต์การุณจิต.2547:47) ที่ได้กล่าวว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้

จากความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาแบบที่มีผู้แทนบุคคลและหน่วยงานในชุมชนมีส่วนร่วมและเมื่อพิจารณาสภาพการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบันในภาพรวมแล้วพบว่า โรงเรียนส่วนมากจะมีการบริหารงานโดยมีคณะกรรมการบริหารที่ประกอบด้วย ผู้แทนจากชุมชน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนจากศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนจากสถานประกอบการ นักการเมืองท้องถิ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมีปัญหาในด้านการบริหารเนื่องจากเจ้าของหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็ยังคงมีอำนาจในการต่อรองหรือตัดสินใจในการบริหารงานด้วยเสียงข้างมากด้วยการขอร้องกรรมการบริหารงานเหล่านั้น

เมตต์ เมตต์การุณ (2547 : 52 ) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 กำหนดให้ผู้ปกครอง ชุมชน เอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยจะสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ได้ นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญคือ สถานศึกษา ซึ่งรวมถึงบุคลากรของสถานศึกษาด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งรวมถึงสังคมทุกฝ่าย การเรียนการสอน หลักสูตร ซึ่งทุกปีจำเป็นต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันถึงจะผลักดันให้การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ครูที่ทำหน้าที่สอนจะต้องปรับเปลี่ยนการทำงานแบบดั้งเดิมมาทำงานโดยวิธีใหม่โดยสร้างความร่วมมือ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ของการให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาได้ทราบถึงความต้องการของท้องถิ่น แบ่งเบาภาระหรือรับภาระแทนราชการในการจัดการศึกษาได้บางกรณี เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนหรือผู้ร่วมงาน ลดความขัดแย้งในการบริหารงาน เป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ซึ่งเท่ากับลดต้นทุนในการผลิตเพราะทุกคนจะรู้สึกร่วมกันว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงช่วยกันใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด จากบทสรุปของ สุวัฒน์ มุททเมธา ( อ้างใน พนิจดา วีระชาติ. 2542 : 22-26) ในเรื่องบทบาทและความสำคัญของชุมชนต่อโรงเรียน ดังนี้ ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ของโรงเรียน ทิศทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมและมวลประสบการณ์ทั้งหลาย ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่โรงเรียนพัฒนาคนอันเป็นส่วนสำคัญของชุมชน สมาชิกของชุมชนแต่ละคนมีความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ตามธรรมชาติ โรงเรียนมีหน้าที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เจริญงอกงามเป็นไปตามความถนัดของบุคคล ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของสังคม การให้การศึกษาอบรมให้ชุมชน ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่จะพัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในฐานะชุมชนเป็นแหล่งปฏิบัติชีวิตที่แท้จริงของนักเรียน ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียน ในการที่โรงเรียนจะใช้แหล่งทรัพยากรของชุมชนให้มีประโยชน์ ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่โรงเรียนจะพัฒนาชุมชนไปอย่างต่อเนื่องเพื่อชีวิตที่ดีของนักเรียนและชุมชน ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่โรงเรียนจะอนุรักษ์และถ่ายทอดวัฒนธรรม ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในฐานะที่ชุมชนเป็นที่ตั้งของหน่วยงานองค์การ สถาบันต่างๆ ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการควบคุม สนับสนุนและส่งเสริมโรงเรียน โรงเรียนเป็นสถาบันของชุมชน มีหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา จะเห็นได้ว่าชุมชนมีบทบาทที่สำคัญมากต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์สภาพการบริหารงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับชุมชนซึ่งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปัจจุบันคณะ กรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากชุมชนนั้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากน้อยเพียงใดและมีรูปแบบในการบริหารไปในทิศทางใด และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติหรือไม่ ดังที่ อคิน รพีพัฒน์ (อ้างใน เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547: 47) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือการให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหาเป็นผู้ที่ทำทุกอย่างไม่ใช่เรากำหนดไปแล้วให้ประชาชนเข้าร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเรื่องของประชาชนที่คิดขึ้นมา อีกประการผู้วิจัยซึ่งเคยเป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยังได้พบกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนในทางปฏิบัตินั้นยังไม่ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือยังไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานระหว่าง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดส่งผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในอนาคตให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2545 ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาสภาพการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมที่เหมาะสมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังกล่าวว่าจะควรจะเป็นอย่างไร

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร

## 1.3 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารของนักวิชาการ ได้แก่

William T. Greenwood. (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 8) ได้ให้ความเห็นว่าทรัพยากรทางการบริหารมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) 4) อำนาจหน้าที่ (Authority) 5) เวลา (Time) 6) กำลังใจในการทำงาน (Will) 7) ความสะดวก (Facilities)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และในการบริหารงานทางด้านการศึกษาก็มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่เรียกว่า 4 M'S มากกว่าการบริหารงานในด้านอื่นเพราะ

- 1) ระบบการบริหาร (Management) ระบบการบริหารมีความซับซ้อนมากกว่าการบริหารใดๆ
- 2) กำลังคน (Man Power) มีการใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานอื่นบุคลากรมีวุฒิทางการศึกษาสูง
- 3) งบประมาณ (Money) ในด้านงบประมาณ การใช้งบประมาณทางด้านการศึกษาในทุกระดับการศึกษาใช้งบประมาณระดับสูง
- 4) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษามีการใช้เป็นจำนวนมาก

เมื่อเอา 4 M'S มาบวกเข้าด้วยกันก็จะเห็นว่า การจัดการศึกษามีขอบข่ายกว้างขวางมีความต้องการระบบการบริหารที่ดีที่สุด มีการใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ดังที่ได้นำเสนอข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ด้านชีวิตสังคม
  - 1.1 วุฒิการศึกษา
  - 1.2 ประสบการณ์ในการบริหาร
2. ด้านบุคลิกภาพ
  - 2.1 ภาวะผู้นำ
  - 2.2 การมีมนุษยสัมพันธ์
  - 2.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา
3. ด้านแรงจูงใจ
  - 3.1 ค่าตอบแทน
  - 3.2 เกียรติยศชื่อเสียง
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา
  - 3.1 อาคารสถานที่
  - 3.2 วัสดุอุปกรณ์
5. ด้านงบประมาณในการบริหารงาน
  - 5.1 งบประมาณการพัฒนาวิชาการ
  - 5.2 งบประมาณบุคลากร
  - 5.3 งบประมาณวัสดุอุปกรณ์
  - 5.4 งบประมาณการประชาสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 6. ด้านระบบบริหารสถานศึกษา

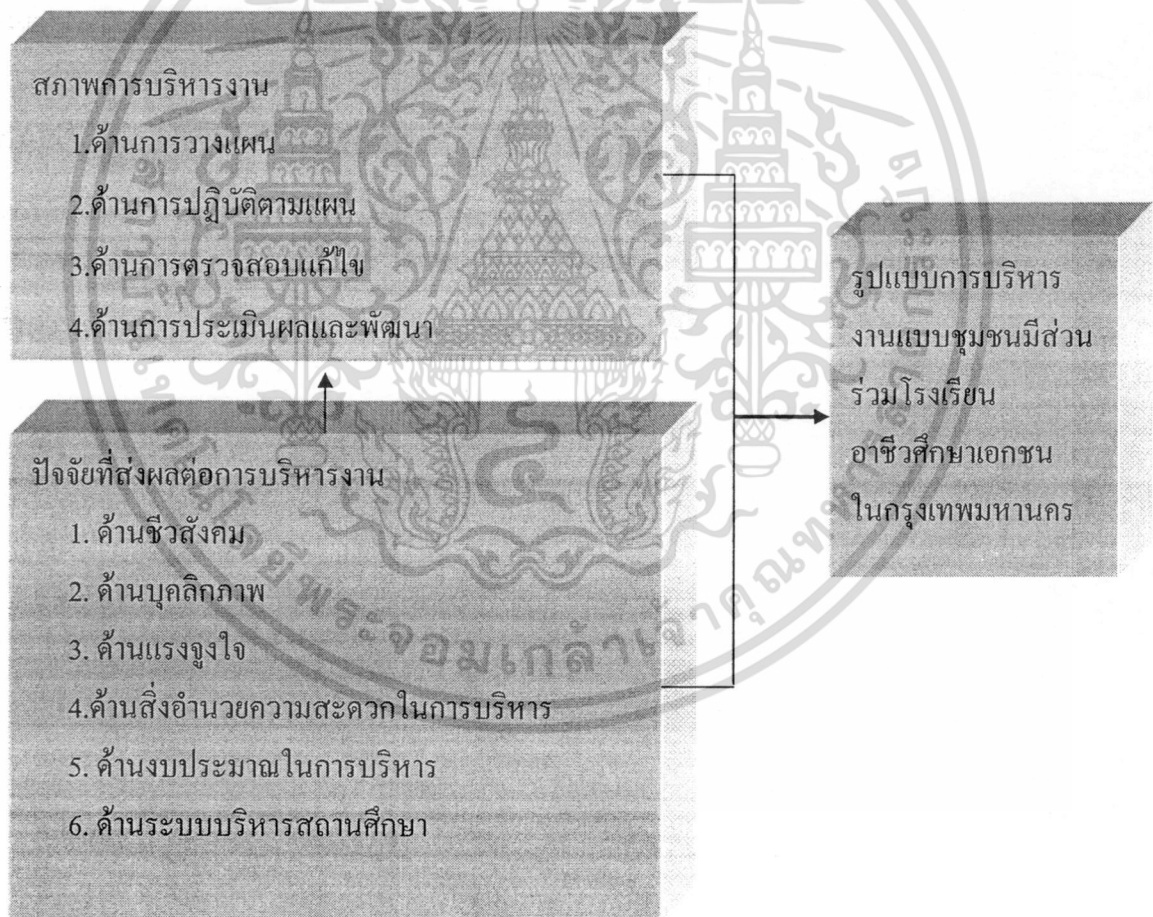
6.1 งานวิชาการ

6.2 งานบุคลากร

6.3 งานส่งเสริมการศึกษา

6.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน หน้าที่ของกรรมการโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 และหลักการบริหารด้วยวงจรเดมมิง (Deming:PDCA) ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานตามหลักการเดมมิงของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านเนื้อหา มีรายละเอียดดังนี้

### 4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดแบ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

1.1 ประชากร ได้แก่ กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 92 แห่งๆละ 6 คน จำนวน 552 คนในกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2552

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)สถานศึกษา 5 แห่งๆละ 6 คน จำนวน 30 คน ในปีการศึกษา 2552

ส่วนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2.1 ประชากร ได้แก่ กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 92 แห่ง จำนวน 552 คนในกรุงเทพมหานคร

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 73 แห่งๆ ละ 6 คน จำนวน 444 คน ในกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2552 ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1990) การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ( Simple Random Sampling )

ส่วนที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีผลงานด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีผลงานด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

#### 4.1.2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ และสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร ได้แก่

1. ด้านชีวิตสังคม
2. ด้านบุคลิกภาพ
3. ด้านแรงจูงใจ
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา
5. ด้านงบประมาณของสถานศึกษา
6. ด้านระบบบริหารสถานศึกษา

#### 1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

1. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชน คณะบุคคล องค์กร หรือมูลนิธิลงทุนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

2. ชุมชน หมายถึง คณะบุคคลตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 หมวด 2 มาตรา 30 ประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

3. มีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกันกับสถานศึกษา ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา

#### 4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร ได้แก่

4.1 ด้านชีวิตสังคม หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ วุฒิศึกษา ภูมิฐานะเดิม การศึกษาอบรม ประสบการณ์ในการบริหาร สถานภาพทางสังคม รายได้

4.2 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกและการปฏิบัติตนของกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของสถานศึกษา ความคาดหวังต่อสถานศึกษา

4.3 ด้านแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยนโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน เกียรติยศชื่อเสียง การมีเวลาว่าง ค่าจ้างเงินเดือนที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

4.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้มีความต้องการที่จะทำงาน โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน การจัดการในสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย อาคารสถานที่ การคมนาคมระหว่างสถานศึกษาและที่พักอาศัย ระบบสารสนเทศ

4.5 ด้านงบประมาณในการบริหาร หมายถึง งบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย งบประมาณการพัฒนาวิชาการ งบประมาณบุคลากร งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณการประชาสัมพันธ์

4.6 ด้านระบบบริหารสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีระบบการบริหารงานมีระบบการบริหารงานทันสมัย ชัดเจน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในงานต่างๆของโรงเรียนได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานส่งเสริมการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าหนังสือ เอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอ ตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย
- 2.2 หน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2550
- 2.3 ระบบการศึกษาไทย
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.5 วงจรเดมมิง (Deming :PDCA)
- 2.6 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบการบริหาร
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

##### 2.1.1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง พ.ศ. 2546 ซึ่งออกตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการ ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน
2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์ มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการการประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครูบุคลากรทางการศึกษาเอกชน และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน
4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน
5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ( สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน . [Online] : Available.

## 2.2 หน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา

หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 หน้าที่ของคณะกรรมการโดยทั่วไป

บทบาทกรรมการสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีทุกโรงเรียน โดยให้มีจำนวนแตกต่างกันไปตามขนาดที่นับจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียนนั้น และกำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง เพื่อกำกับและส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ดังนี้.

#### 1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาและทำความเข้าใจในความมุ่งหมายหลักการของการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.2 ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน/ท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา

1.3 กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา ด้านวิชาการบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจกรรม

1.4 กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.5 กำหนดให้สถานศึกษา จัดทำธรรมนูญโรงเรียน

#### 2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษามีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปี กับแผนพัฒนาของสถานศึกษา

2.3 พิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

2.4 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 พิจารณาความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับหลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐาน

3.3 พิจารณาความถูกต้องความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้และความ

สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.4 ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ

ดังต่อไปนี้

4.1 กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ วิธีการ

ระยะเวลา

4.2 ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

4.3 ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษาและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและมีวิธีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

5.1 สถานศึกษาจัดทำข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนการคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจ

5.2 สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด

5.3 จัดหาทุนการศึกษาอุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. พิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

6.1 สนับสนุนให้เด็กพิการ ได้มีการเรียนร่วมกับเด็กปกติ

6.2 สอดส่อง ดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณ กดขี่ ข่มเหง ล่วงละเมิดทางเพศ ใช้แรงงานเด็ก กักขัง ฯลฯ ให้ได้รับความช่วยเหลือและส่งไปขอรับบริการที่เหมาะสม

6.3 สอดส่อง ดูแลเด็กที่มีความบกพร่อง ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายที่พิการ หรือทุพพลภาพหรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

6.4 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด

6.5 สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานร่วมกับ องค์กรการพิทักษ์สิทธิเด็ก

7. เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

7.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของศึกษา
2. มีส่วนร่วมในการจัดหาผลิตสื่อเพื่อพัฒนาการเรียน

7.2 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการบริหารใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการตรวจสอบติดตามและประเมินผล

7.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง
2. ให้ขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

8. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิชาวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสื่อสารจาริตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8.1 หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนจัดการเรียนการสอน

8.2 ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.3 ส่งเสริมและกำกับติดตามเพื่อให้สถานศึกษากิจกรรมที่ศึกษาจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันสมควร

9.เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

9.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

9.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

10.1 ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

10.2 เสนอแนะในการปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

10.3 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาก่อนเผยแพร่ของสาธารณชน

11.แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ประธานกรรมการสถานศึกษาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละกรณี (บทบาทกรรมการสถานศึกษา . [Online] : Available )

## 2.3 ระบบการศึกษาไทย

### 2.3.1 การบริหารงาน โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

คณะกรรมการบริหารโรงเรียน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : 17-18) เป็นคณะกรรมการที่มาจากชุมชน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีคณะกรรมการจากโรงเรียน คือ ผู้แทนครู และผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งต่อมา

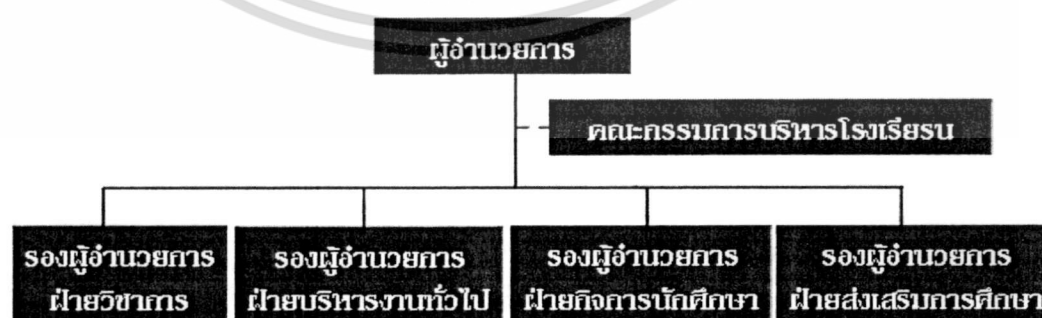
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 กำหนดให้คณะกรรมการประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยหนึ่งคนแต่ไม่เกินสามคนเป็นกรรมการ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการ หรือเป็นบุคคลเดียวกันทั้งสามตำแหน่ง ให้ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหรือสองคน แล้วแต่กรณี

ส่วนคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในประเทศนิวซีแลนด์ ตามแนวคิดของ เจษฎา แซ่ม ประเสริฐ [Online] : Available เห็นว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียน (Boards of Trustees) มีบทบาทมากในการทำให้เกิดคุณภาพการศึกษา เพราะต้องควบคุม กำกับ ดูแล โดยการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามผล ในการบริหารบุคคล บริหารหลักสูตร บริหารงบประมาณและสินทรัพย์ ซึ่งบางเรื่องได้มอบอำนาจให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ เช่น การจ้างครูและบุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้แทน ผู้ปกครอง และประชาชน 3 – 7 คน ตามขนาดของโรงเรียน ผู้แทนครู 1 คน ผู้แทนนักเรียน (เฉพาะโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา) 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ โรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและประชาชน เข้ามาดูการเรียนการสอน และเสนอแนะวิธีการได้โดยผ่านทางคณะกรรมการบริหารโรงเรียน หรือในคราวประชุมร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง ทั้งนี้ การบริหารและการจัดการศึกษาในภาคบังคับขึ้นอยู่กับประชาชนเป็นส่วนใหญ่ รัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาในท้องถิ่นของตนเอง มากกว่ารัฐจะเป็นผู้กำหนด ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการบริหารโรงเรียน จึงเปรียบเสมือนนายจ้างของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นผู้สรรหาและแต่งตั้งให้มาทำหน้าที่บริหารโรงเรียน หากมีผลงานที่ผู้ปกครองพึงพอใจก็จ้างให้ทำหน้าที่ต่อไปเรื่อย ๆ และอาจเลิกจ้าง หากบริหารโรงเรียนไม่ได้ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ในขณะที่เดียวกันเมื่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้รับเลือกเข้ามาทำหน้าที่จะได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษาการบริหารโรงเรียน หลักสูตร โดยมีหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญการฝึกอบรมมาจัดการให้

ในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนนั้น โรงเรียนจัดโครงสร้างในการบริหารตามโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ และในบางกรณีก็เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา ดังภาพที่ 2.1

แผนภาพที่ 2.1 การบริหารงานของกรรมการบริหารโรงเรียน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

(สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.2546 )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. มีคุณธรรม พรหมวิหารสี่ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา)	เมตตาเห็นใจ กรุณาให้ความช่วยเหลือ มุทิตาเมื่อคนอื่นได้ดีก็ยินดีด้วย และอุเบกขา เป็นผู้วางเฉย ไม่ยึดมั่นถือมั่นอะไรจนเกินไป ไม่จริงจังกับชีวิตการทำงานจนเกินขอบเขต รู้จักปล่อยวาง สนุกสนานร่าเริง ซึ่งจะทำให้ไม่เครียด
13. รู้จักรุก รู้จักถอย เรียนรู้จากผู้อื่น	รู้จักชนะโดยไม่หยิ่งผยอง รู้จักแพ้อย่างสงบ รู้จักให้อภัย เรียนรู้จากผู้อื่น แม้ว่าผู้นั้นจะเป็นศัตรูคู่ปรปักษ์กับเรา
14. มีคุณธรรม	ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่โกงกิน ไม่เห็นแก่พรรคพวก วางตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ให้น่าเคารพนับถือ
15. มีความสามารถและประสบการณ์	มีความสามารถสูงในการแก้ปัญหาต่างกรรม ต่างวาระ ใช้ประสบการณ์ในการทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างดี
16. เด็ดเดี่ยวและฉับไว	แก้ปัญหาได้ทันฉับพลัน แก้ไขสถานการณ์วิกฤติได้อย่างรวดเร็ว
17. หนักแน่นและมั่นคง	มีนโยบายเป้าหมายที่แน่นอน มีจุดยืนและใช้ความพยายาม ผลักดัน ในการทำงาน
18. มีความคิดสร้างสรรค์	มองการณ์ไกลไปข้างหน้า มีแนวคิดใหม่ ๆ มองได้กว้างไกลกว่าผู้อื่น

### 2.3.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

#### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ๆคือ

##### 1.1 ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎี นี้ ให้

ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจาก ประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผล เร้าให้มนุษย์มีความต้องการ แสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้า ภายนอก (Extrinsic Motivation)

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่า แรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีความเชื่อถือในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

1.3 ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่า แรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดง พฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่น ใหม่นี้มนุษย์จะต้อง อาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่าง ของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้ เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำได้จะต้องอาศัยสติปัญญา เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูง ใจภายใน (intrinsic Motivation) นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้ ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความ คาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาเชื่อว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้ สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามคือจะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงาน หนึ่งแล้วล้มเหลว

1.4 ทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanistic View of Motivation) แนวความคิดนี้เป็น ของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนี้ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็ สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบ ของแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ

2.1 องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้

2.2 องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็น ผลสืบเนื่องต่อกันจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความ ต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววาง เงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3 องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor)

#### 3. ประเภทของแรงจูงใจ นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น

ประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลา ใดเวลาหนึ่งต่อ

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว, กระจาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

4. รูปแบบของแรงจูงใจ บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบ แรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้

4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการงานดี ความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจาก การแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำหลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

4.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่า ตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้วยจึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ ชอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว มักจะต่อต้านสังคม แสวงหาชื่อเสียง ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ ชอบเป็นผู้นำ

4.4 แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่ ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

4.5 แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล ไม่กล้าเสี่ยง ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น แรงจูงใจ.2553 [Online:Available]

### 2.3.2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการบริหาร

ในการบริหารการศึกษานั้น สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารนั้นมีความสำคัญมากต่อการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก ในการทำงานของคณะกรรมการนั้น ถ้าได้รับความสะดวกสบายในการทำหน้าที่ ก็จะทำให้การทำงานมีความราบรื่น ได้แก่ โรงเรียนมี อาคาร สถานที่ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ เช่น อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจน บุคลากรที่จะอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา การได้รับการบริการที่ดีจากโรงเรียนในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการดูแล เอาใจใส่การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติจากผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร อื่นๆ ของโรงเรียน โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี การมอบอาจในการบริหารงานอย่างจริงจัง สามารถตัดสินใจได้ และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องระดมทรัพยากรเหล่านี้มาสนับสนุนการบริหารงานของคณะกรรมการ ซึ่งสอดคล้องกับที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ.2545 มีแนวทางการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตามมาตรา 58 ซึ่งบัญญัติไว้ดังนี้ ( สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 29 ) เพื่อการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ จะเห็นได้ว่า วัสดุอุปกรณ์ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ

2.3.2.4 ปัจจัยด้านงบประมาณสำหรับการบริหาร การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มูลนิธิส่งเสริมนโยบายศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ(2544:3) กล่าวถึงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานว่า หมายถึงการจัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงผู้เรียน หรือการจัดงบประมาณตามจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

งบประมาณที่โรงเรียน/สถานศึกษาจะได้รับแบ่งออกเป็น

- 1.งบบุคลากร
- 2.งบดำเนินการ
- 3.งบลงทุน

งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นงบประมาณที่เน้นในด้านประสิทธิภาพการบริหาร ได้รับแนวคิดมาจากการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ โดยมีแนวคิดว่าการบริหารงานต้องทำโดยมีหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด ในอันที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้น ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเริ่มครั้งแรกในประเทศสหรัฐในปี ค.ศ.1949 ลักษณะของงบประมาณระบบนี้ คือ จำแนกงบประมาณตามลักษณะงานวัตถุประสงค์ของงาน มีการวัดประสิทธิภาพของการดำเนินงานเปรียบเทียบ Output กับ Input เพื่อหาวิถีทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการวัดงาน

1. ความสำคัญของงบประมาณ งบประมาณถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมต้นทุนโครงการ ตลอดจนแผนงานตั้งแต่ในระดับโครงการจนถึงการบริหารจัดการบริษัทโดยรวม ในภาครัฐงบประมาณแผ่นดินถือเป็นเครื่องมือของฝ่ายนิติบัญญัติในการควบคุมการบริหารงานแผ่นดิน ขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สำหรับภาคเอกชนนั้น งบประมาณถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนทางการเงินเนื่องจากเป็นแผนงานที่แสดงออกในลักษณะเชิงปริมาณในรูปของเม็ดเงินที่เกิดขึ้นในเวลาที่กำหนด เช่น รายเดือน รายไตรมาส หรือ รายปี โดยทั่วไปงบประมาณจะจัดทำขึ้นปีละครั้ง จึงเรียกว่า งบประมาณประจำปี โดยปีงบประมาณของเอกชนก็มักจะจะเป็นไปตามรอบบัญชีของบริษัท เช่น เริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมและสิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม เป็นต้น ส่วนของภาครัฐจะเริ่ม ปีงบประมาณในวันที่ 1 ตุลาคม และสิ้นสุดปีงบประมาณในวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป งบประมาณจึงเป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินกิจการ ใช้ในการประสานงานและวางแผนของแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ที่มักจะประสบปัญหาด้านการสื่อสารและประสานงานระหว่างโครงการและสำนักงานกลาง นอกจากนี้การนำงบประมาณไปใช้ในการควบคุมแผนงานก็จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถติดตามผลการปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานได้ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

2. การบริหารงบประมาณ ขั้นตอนการบริหารงบประมาณ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดที่จะแปลงแผนงาน ให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม ในอดีตเรื่องของงบประมาณถือเป็นเรื่องความลับที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่มีสิทธิ์รับรู้ อย่างไรก็ตามในทัศนคติของศาสตราจารย์ จอห์น พี คอตเตอร์ เขามองว่าในการบริหาร ธุรกิจยุคใหม่ ผู้บริหารในทุกระดับชั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีข้อมูลต่างๆ ตั้งแต่ขั้นเอกสารขั้นต้นเอกสารที่เชิงวินเรสที่หรับการเชิงเงินเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใจระยะเขยขึ้นด้านการการไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนงานจนถึงขั้นงบประมาณ ตลอดจนควรเป็นผู้มีส่วนตั้งแต่ต้น ในการจัดทำแผนงานและงบประมาณดังกล่าวเพื่อที่เมื่อต้องลงมือปฏิบัติงานจะได้เข้าใจภาพรวมในการบริหารจัดการ อันจะนำพาให้กิจการสามารถก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ อีกทั้งหากมีปัจจัยเสี่ยงเกิดขึ้น จะได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาก็กับองค์กรตลอดจนกำกับดูแลงานในความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการควบคุมต้นทุน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรด้วย

3. การติดตามประเมินผล การจัดทำรายงานและติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในช่วงเวลาที่กำหนดว่าสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรหรือไม่ และมีความจำเป็นต้องปรับปรุง หรือทบทวนแผนงานหรือไม่ นับเป็นขั้นตอนสำคัญที่ฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่ติดตามประเมินผลดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อเป็นเครื่องมือวัดผลดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอีกด้วย ลดความเสี่ยง..ด้วยการจัดทำงบประมาณหัวข้องบประมาณคืออะไร:2553[Online:Available]

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่างบประมาณมีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน ดังนั้นผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนในโครงการต่างๆ อย่างเพียงพอทั้งด้านวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสบการณ์ให้กับนักเรียนนักศึกษา

2.3.2.5 ปัจจัยด้านระบบการบริหารของสถานศึกษา การบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับบริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมี ความรุ่งเรืองในทุกๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และ ทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

การบริหารงานใดๆ ในยุคนี้จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสม เครื่องมือที่รู้จักกันทั่วไปก็ได้แก่เครื่องมือที่ใช้ในสำนักงาน ซึ่งปัจจุบันนี้ได้แก่ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูล ฯลฯ นอกจากนั้นยังมีเครื่องมือทางปัญญาอีกหลายอย่าง เช่นBalanced Score Card, เครื่องมือการวางแผน, เครื่องมือการติดตามงาน ฯลฯ เครื่องมือเหล่านี้ขอรวมเรียกว่าเป็นเทคโนโลยีสำหรับบริหารการศึกษา บทความนี้ต้องการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยีเหล่านี้ว่ามีอะไรบ้าง โดยยังไม่ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีแต่ละประเภท

ปัจจุบันนี้เราต่างตระหนักดีว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความรุ่งเรืองของประเทศชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยังประเทศมีผู้ได้รับการศึกษาในระดับสูง โดยเฉพาะทางด้านที่เป็นที่ต้องการมากเท่าใด ประเทศก็จะมีศักยภาพในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นมากขึ้นเท่านั้น ผลงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนก็จะมีคุณภาพมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติมีความรู้และความสามารถเป็นอย่างดี เมื่อประชาชนมีความรู้มากขึ้น มีความเข้าใจในความถูกต้องผิดชั่วดีมากขึ้น การกระทำผิดกฎหมายและจริยธรรมก็อาจจะลดลง และทำให้ประเทศมีความระดับความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นสูงขึ้นตามไปด้วย

การที่จะปรับปรุงการศึกษาให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ซึ่งเราเรียกว่าการปฏิรูปการศึกษานั้นจำเป็นจะต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย นับตั้งแต่รัฐบาล สภาผู้แทนราษฎร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง และ นักเรียนนักศึกษา หากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้เพิกเฉย หรือไม่ร่วมมือสนับสนุนเสียแล้ว การปฏิรูปการศึกษาก็จะไม่ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้เองผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปรับปรุงหรือปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้วิธีการบริหารจัดการที่ดี ระดับการจัดการศึกษาที่เล็ดลงจากการปฏิรูปการศึกษา ก็คือการดูแลให้การศึกษาในสถาบันการศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่น การจัดการศึกษานั้นอาจจะพิจารณาได้เป็นสองแนวทาง แนวทางหนึ่งก็คือพิจารณาจากลักษณะงานของผู้บริหารการศึกษาเอง และอีกแนวทางหนึ่งก็คือพิจารณาจากเรื่องงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

#### 1. ความสำคัญของระบบการบริหารของสถานศึกษา

การจัดการเมื่อพิจารณาจากลักษณะงานของผู้บริหารการศึกษาในสถาบัน การศึกษาแล้วอาจแบ่งได้เป็นงานสำคัญๆ ซึ่งงานเหล่านี้มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากจึงต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ ดังต่อไปนี้

1.1 การวางแผนการศึกษา ได้แก่การวางแผนงานในทุก ๆ ด้านเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถาบันดำเนิน ไปอย่างราบรื่น อาทิ การวางแผนด้านหลักสูตร การวางแผนการสร้างอาคาร การวางแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ฯลฯ

1.2 การจัดองค์กร ได้แก่การจัดรูปแบบการดำเนินงานภายในสถาบันการศึกษา รวมทั้งการจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้มารับตำแหน่งหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ งานนี้ยังรวมถึงการพัฒนาและประเมินการทำงานของบุคลากรด้วย

1.3 การจัดงานและควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามที่กำหนด ได้แก่การกำหนดเนื้องาน การมอบหมายงานให้บุคลากรรับไปดำเนินงาน การประสานงานบุคลากร และ การควบคุมให้บุคลากรเหล่านั้นดำเนินงานตามที่กำหนดอย่างครบถ้วนและได้ผลดี

1.4 การสั่งการและการแก้ไขปรับปรุงงาน ได้แก่การออกคำสั่ง การออกระเบียบวิธีปฏิบัติ การกำหนดนโยบาย เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ของสถาบันเป็น ไปอย่างราบรื่น และหากการดำเนินงานมีปัญหา ก็แก้ไขปรับปรุงระเบียบและวิธีการต่าง ๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารจำเป็นจะต้องทราบตลอดเวลาว่า งานบริหารการศึกษาที่กำลังดำเนินอยู่นั้นเป็นไปตามแผนงานหรือไม่ และสามารถให้ผลงานที่ตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพของการปฏิบัติงานและของผลงานด้วย

1.6 การจัดทำรายงาน ได้แก่ การจัดทำรายงานต่างๆ ตามระดับที่จำเป็นเพื่อนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือต่อผู้บริหารที่อยู่สูงขึ้นไปอีก โดยเฉพาะก็คือรายงานที่แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานที่กล่าวถึงไปแล้ว

1.7 การจัดทำงบประมาณ ได้แก่ การพิจารณาวางแผนด้านการใช้จ่ายของสถาบันล่วงหน้า นำเสนอแผนงบประมาณต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือต่อผู้บริหารเพื่อให้อนุมัติ จากนั้นก็ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนงบประมาณนั้น

หากพิจารณาหัวข้องานจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากเรื่องงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอง ก็อาจจะแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. งานจัดการหลักสูตร ได้แก่ การแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเป็นกรรมการร่างหลักสูตรที่คาดว่าจะเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การพิจารณาอนุมัติหลักสูตร การจัดทำทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการตามหลักสูตร
2. งานจัดการนักศึกษา ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาสมัครเข้ามาศึกษาในสถาน การลงทะเบียนนักศึกษา การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา
3. งานจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การกำหนดตารางการเรียนการสอน การจัดอาจารย์และวิทยากรมาสอน การจัดทำสื่อการสอน การสอบ การให้คะแนน
4. งานบริหารบุคลากร ได้แก่ การจัดหาบุคลากรระดับต่างๆ มาปฏิบัติงานในสถาบัน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล
5. งานจัดการงบประมาณ ได้แก่ การพิจารณากำหนดงานที่จะต้องดำเนินการ การทำคำขอ งบประมาณ การควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณ
6. งานจัดการทรัพยากรและอุปกรณ์การศึกษา ได้แก่ การจัดหา ควบคุม และ การดูแลรักษา ทรัพยากรและอุปกรณ์การศึกษาต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดี
7. งานจัดการห้องสมุด ได้แก่ การจัดหาหนังสือและวารสาร การจัดสถานที่อ่าน การ ให้บริการยืมคืน การให้บริการค้นคืนข้อมูลและเอกสาร
8. งานจัดการศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ ได้แก่ การจัดหาฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ การ ให้บริการอาจารย์และนักศึกษาเพื่อให้ใช้งานคอมพิวเตอร์ การให้บริการด้านอินเทอร์เน็ต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9.งานจัดการเอกสาร ได้แก่การจัดระบบเอกสาร และ ระบบสารบรรณ

10.งานจัดการการสื่อสาร ได้แก่การจัดหาระบบสื่อสาร โทรคมนาคมเพื่อให้บริการการสื่อสารต่างๆ เช่น ระบบโทรศัพท์ โทรสาร การประชุมทางไกล และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ งานให้บริการชุมชน ได้แก่การจัดการงานบริการต่างๆ ให้แก่ชุมชน เช่น บริการการศึกษาต่อเนื่อง การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน

การตัดสินใจและการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นอาจกล่าวได้ว่ามีปัจจัยที่สำคัญอยู่สองส่วน ส่วนแรกคือการมีข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและถูกต้อง และส่วนที่สองก็คือความรู้ว่าในสถานการณ์นั้นๆ จะตัดสินใจอย่างไร หรือจะดำเนินการอย่างไรจึงจะเหมาะสมกรณีศึกษา มัลลียงศ์ .2553.[Online] : Available

จะเห็นได้ว่าในระบบการบริหาร โรงเรียนนั้นจะต้องอาศัยข้อมูลต่างๆมาช่วยให้การบริหารงานของคณะกรรมการประสบความสำเร็จได้จากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากแหล่งต่างๆทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนจะต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารมีนโยบายและแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน มีระบบการบริหารที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน มีระบบการบริหารบุคลากรที่เอื้อต่อการบริหาร มีระบบพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญต้องมีนโยบายในการพัฒนาสภาพของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน.2553.[online] : Available

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้านอย่างไร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แรงกระตุ้นภายใน Internal inspiration

1. การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพ้อฝันไม่มีวันจบสิ้น

3. ความมั่นใจ (confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้

4. คำมั่นสัญญา (Commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในสิ่งที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

อาจจะสรุปได้ว่า เราจำเป็นต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มิใช่การทำงานแบบวันต่อวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้  
แรงกระตุ้นภายนอก External inspiration

1. สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
2. เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร
3. กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ
4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
5. คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ
6. สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะพอเพียง (การทำงานไม่จำเป็นที่

เราต้องหวังผลตอบแทนจนเกินตัว)

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เราพยายามมองให้มุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

เทคนิคการบริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรสมัยใหม่ อาจมีวิธีการอื่นอีก ผู้บริหารควรศึกษาเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อผลแห่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการศึกษาไทย เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.2551. [ Online ] : Available

การกำหนดทิศทางและนโยบายการจัดการศึกษาไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำฐานข้อมูล โดยวิเคราะห์และสกัดปัจจัยสำคัญออกมา บทความนี้นำเสนอปัจจัยภายนอก 5 ประการสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาไทย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีมีผลต่อการกำหนดคุณสมบัติและคุณภาพของแรงงานในอนาคต เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการขนส่ง เทคโนโลยีการผลิต นาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ ฯลฯ มีความก้าวหน้าขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้มีประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ในหลักสูตรการเรียนการสอน และปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลต่อตลาดแรงงานและตลาดการศึกษา เนื่องจากการกำหนดลักษณะของแรงงานที่ต้องการ อาทิ เศรษฐกิจใหม่ จะแข่งขันกันด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งต้องอาศัยการวิจัยและพัฒนา ดังนั้น การศึกษาต้องพัฒนาคนให้มีทักษะการทำวิจัย ให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่าต่อระบบเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า และเงินลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้น ประเทศต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ต้องลดการกีดกันการแข่งขันเท่านั้น ยังต้องแข่งขันกันด้วยสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะความสามารถที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



กระทบกระเทือนการดำเนินงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประสานงานที่ดี

8. การตรวจสอบ บางแห่งก็เรียกว่าการควบคุม หรือการรายงาน ซึ่งก็คือการติดตามตรวจสอบ เพื่อประกันให้การทำงานดำเนินไปตามปกติและมีประสิทธิภาพนั่นเอง

9. วัตถุประสงค์ รวมถึงงานด้านคลังและพลาธิการ การคลังก็คือเรื่องทุนทรัพย์ เรื่องงบประมาณ ส่วนพลาธิการก็รวมถึงการจัดการด้านพัสดุต่างๆ

10. กฎระเบียบเกี่ยวกับระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งหมดกินความไปถึงประกาศ กฎข้อบังคับ วินัย คำสั่ง หากบริหารโดยปราศจากกฎระเบียบย่อมก่อปัญหาต่าง ๆ ขึ้น

11. ขวัญกำลังใจ ในการบริหารก็มีปัญหาภาวะจิตใจของบุคลากรเช่นกัน ดังนั้นจึงต้องมีการทำงานความคิด มีแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

12. ข่าวสารหรือการสื่อสารข้อมูล การบริหารจำเป็นต้องพึ่งการสื่อสารข้อมูล การสื่อสารข้อมูลก็ต้องมีการบริหาร การสื่อสารข้อมูลกินความไปถึงการติดต่อสื่อสาร การวิเคราะห์ ข่าวสาร การใช้ข้อมูล เป็นต้น

13. การประชาสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์มีทั้งต่อภายในและต่อภายนอก

14. การบริหารสำนักงาน สำนักงานคือ กองบัญชาการนั่นเอง การจัดการ "กองบัญชาการ" จะมีความหมายส่งผลกระทบต่อการบริหารทั้งหมด

15. การปฏิรูป การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นการปฏิรูปเป็นการยกระดับความก้าวหน้าตนเอง

16. ผลงาน หมายถึงผลงานที่เป็นจริง และประสิทธิผลของการทำงานซึ่งมีหลายแง่มุม เช่น ผลงานทางด้านเศรษฐกิจ ผลงานด้านสังคม เป็นต้น

17. การศึกษาค้นคว้า เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายประการ

สมยศ นาวิการ (2525 : 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ของพวกเขาในการแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญอยู่บนพื้นฐาน แนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของพวกเขาให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ผู้บริหารต้องให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Chel ( อ่างใน จูรี เพ็ชรรัตน์.2534 : 13 ) กล่าวถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะของการเข้าไปสัมพันธ์กับกิจกรรมโดยตรงของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่พวกเขาเข้าไปแบ่งปันการควบคุมผลลัพธ์ขององค์กร ตลอดจนมีความเท่าเทียมในสิทธิ ( Rights) นอกจากนี้ การปฏิสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงองค์กรและโครงสร้างหน้าที่ทางสังคมขององค์กรด้วย

Vroom และ Dect ( 1970 : 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพลที่บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ และบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยตนเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดีเมื่อเห็นชัดว่า ตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ ปรัชญาของแนวคิดในการควบคุมตนเอง ( Self – Control หรือ Self – Regulation ) มิใช่ควบคุมโดยองค์กร (Organization Control )

Maier ( อ่างใน จูรี เพ็ชรรัตน์. 2534 : 12 ) ได้ให้คำจำกัดความลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะของการส่งเสริมหรือสนับสนุนความคิดเห็นที่เป็นอิสระการวิเคราะห์ปัญหาการเลือกเป้าหมาย การวางแผน และการจัดตารางทำงาน ผู้บังคับบัญชาคือดูแลและเอาใจใส่ใกล้ชิด เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนพิจารณาถึงการไหลของข่าวสาร ข้อมูล ( Information Flow ) ที่จะไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชามีข้อมูลเพื่อการสื่อสารที่เพียงพอ

Likert ( 1961 : 223. ) อธิบายถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจภายในองค์กรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจในความเชื่อมั่นในสมาชิก การสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง ( Downward Communication ) และจากล่างขึ้นบน ( Upward Communication ) เท่านั้น แต่ยังมี การสื่อสารตามแนวนอน ( Horizontal Communication ) ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา จะดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมาในบรรยากาศแห่งมิตรภาพ

ประยูทธ สุวรรณโกตา ( 2536 : 17 ) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นความรู้สึกทางด้านความคิด จิตใจ อารมณ์ ของคนหลายคนทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมเป็นความรู้สึกด้วยใจ ผู้ร่วมงานจะต้องได้รับแรงจูงใจที่จะแสดงออกทางความคิดลงมือกระทำ และรับผิดชอบร่วมกันในผลของการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว อาจสรุปสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. ลักษณะเด่นของการบริหารงานแบบนี้ คือ มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในหมู่สมาชิก การสื่อสารเป็นอิสระเปิดกว้าง มีการโต้แย้งกันอย่างเปิดเผยและมีการเห็นพ้องกัน ( Consensus)

2. ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประพนธ์ ปิยรัตน์ (2543 : 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำร่วมกันของบุคคลในการพัฒนามี 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นมรรค (Participation as a mean) หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นมรรควิธีของการนำทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่วางไว้ก่อนแล้ว

2. การมีส่วนร่วมเป่าประสงค์ (Participation as a end) หมายถึง เป่าประสงค์ที่ให้ประชาชนทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวจนทำให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสามารถและมีศักยภาพในกระบวนการแก้ปัญหาและร่วมทำกิจกรรม ซึ่งมีความสำคัญยิ่งกว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำนั้น แม้โครงการจะสิ้นสุดแล้วก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมก็ยังคงอยู่ตลอดไป ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างถาวรและยั่งยืน

ประพนธ์ ปิยรัตน์(2543 :14) ระบุว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนของชุมชนเป็นกระบวนการสำคัญ ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้มีมติประกาศวิถีทศวรรษที่สามของการพัฒนา ระหว่างประเทศในปี 2543 ว่าเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่ความผาสุกของประชาชนทั้งมวลล้วนหน้าโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการกระจายผลประโยชน์ของการพัฒนาอย่างยุติธรรม

อติศรา ชูชาติ และคณะ (2543:9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของประชาชนที่จะเข้ามาแสดงความคิดเห็นในการกำหนดรูปการพัฒนา ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 194) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังจิตให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วย จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์การประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ

- 1) การมีส่วนร่วมในด้านการแสดงความคิดเห็น
- 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย
- 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 183, อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การ์ณจิต. 2541 : 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำ การ (Contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วม รับผิดชอบกับกลุ่ม ดังกล่าวด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537 :182-183) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจ เป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร

อรุณ รักธรรม (2544 : 270 ) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การดำเนินกิจกรรมของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนในกระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง

จากแนวคิดต่างๆ สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาที่ก่อให้เกิด ความยั่งยืน และมีเป้าหมายสุดท้าย คือ ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้น ในการพัฒนาจึง มุ่งเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการให้อำนาจและพัฒนาศักยภาพในการคิดค้นวิเคราะห์ ปัญหา หาสาเหตุและตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิ ขั้นพื้นฐานของประชาชน ที่จะเข้ามาแสดงความคิดเห็นในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาตนเอง ชุมชน และท้องถิ่น

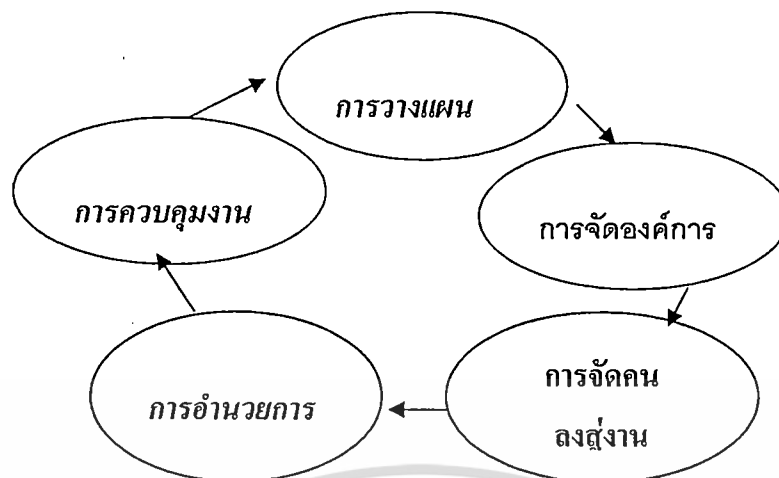
หลักการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วมของชุมชนฯ จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ในการทำงานแบบมีส่วนร่วม คือ

1. ทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill)
2. ทักษะในการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (Communication Skill)
3. ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Team Building Skill)

ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และค้นหาศักยภาพของตนเองก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นต้อง อาศัยกระบวนการเทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่มีพื้นฐานการศึกษาเพื่อปวงชน (Popular Education)

#### 2.4.1 องค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 16) ได้กล่าวว่า กิจกรรมที่สำคัญเกี่ยวกับการ บริหารนั้นมีอยู่ 5 ประการ ประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนลงสู่งาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน แสดงตามดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กระบวนการบริหาร

ที่มา: ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 16)

- 1) การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ และการวางแผนว่าจะทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างไร จะต้องทำอะไรบ้าง ใครเป็นผู้กระทำ จะทำให้เสร็จได้ที่ตรงไหน และอย่างไร โดยผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้วางแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น เป็นผู้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Operational /Action Plan)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบและพัฒนาองค์การ
- 3) การอำนวยการ (Directing) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำได้แก่ความสามารถในด้านสื่อสารการจูงใจ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การควบคุม (Controlling) เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 อย่างคือ
  - (1) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
  - (2) การวัดผลการปฏิบัติงาน
  - (3) การแก้ไขผลผลิตการปฏิบัติงาน
- 5) การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน (Staffing) เป็นหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กร

#### 2.4.2 ทักษะการบริหาร

ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความสามารถและมีทักษะความชำนาญในด้านการบริหารงาน เป็นส่วนสำคัญ ซึ่งผู้บริหารจึงต้องมีทักษะที่จำเป็นประกอบด้วย 4 ด้านคือ

- 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือระเบียบวิธีการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารงานทุกคนจะต้องมีทักษะด้านเทคนิคในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจและเข้าใจบุคคลอื่นได้ มีความชำนาญในการติดต่อ มีการประสานกันเป็นทีม

3) ด้านทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้สมอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวางแผนการล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อหน่วยงาน

4) ทักษะด้านการบริหาร (Managerial Skill) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ด้านการบริหารในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่โดยสามารถเข้าใจนโยบาย และอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายมาทำการวางแผน จัดหน่วยงาน จัดบุคลากร สั่งการ แก้ไขปัญหา ติดตามประสานงาน ควบคุม รายงานและควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. 2542 : 19-20)

ซึ่งสมรรถนะของบุคคลที่มีผลต่อการพิจารณาสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารนั้น ไม่ได้ใช้การมองแบบผิวเผินหรือดูแต่เพียงบุคลิกภาพ รูปร่างหน้าตาเพียงเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว การพิจารณาผู้บริหารที่มีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องดูวิธีการในการทำงานการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งในการพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยยึดหลักทางวิชาการ ซึ่งมีทฤษฎี 3 ทักษะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงาน ประกอบด้วย

1) ทักษะในคตินิยม (Conceptual Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีมากที่สุด คือสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนเองทุกลักษณะ เห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของตนเองกับหน่วยงานอื่น เข้าใจงานและหน้าที่ในองค์กร

2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ในด้านมนุษยสัมพันธ์ เพราะผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทศนคติและค่านิยม

3) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) เป็นความสามารถทำงานเกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่างที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิค อาศัยความรู้ การวิเคราะห์ และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน (นพพงษ์ บุญจิตรราดุลย์. 2534 : 17)

#### 2.4.3 ทรัพยากรการบริหาร 4 M'S

ทรัพยากรทางการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร โดยทั่วไปแล้วเป็นที่ยอมรับกันว่ามี 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4 M'S ประกอบด้วย

- 1) คน (Man)
- 2) เงิน (Money)
- 3) วัสดุสิ่งของ (Materials)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4) วิธีการจัดการ (Management)

อย่างไรก็ตามยังมีนักบริหารได้พยายามกำหนดขอบเขตการบริหารให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และได้อธิบายปัจจัยสำคัญอันพึงถือว่าเป็นทรัพยากรเพิ่มขึ้น เช่น

วิลเลียม ที กรีนวูด (William T. Greenwood. อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 8) ได้ให้ความเห็นว่าทรัพยากรทางการบริหารมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ

- 1) คน (Man)
- 2) เงิน (Money)
- 3) วัสดุสิ่งของ (Materials)
- 4) อำนาจหน้าที่ (Authority)
- 5) เวลา (Time)
- 6) กำลังใจในการทำงาน (Will)
- 7) ความสะดวก (Facilities)

ในการบริหารงานทางการศึกษาก็มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่เรียกว่า 4 M'S มากกว่าการบริหารงานในด้านอื่นเพราะ

- 1) ระบบการบริหาร (Management) ระบบการบริหารมีความซับซ้อนมากกว่าการบริหารใดๆ
- 2) กำลังคน (Man Power) มีการใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานอื่นบุคลากรมีวุฒิทางการศึกษาสูง
- 3) งบประมาณ (Money) ในด้านงบประมาณ การใช้งบประมาณทางการศึกษาในทุกระดับการศึกษาใช้งบประมาณระดับสูง
- 4) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษามีการใช้เป็นจำนวนมาก

เมื่อเอา 4 M'S มาบวกเข้าด้วยกันก็จะเห็นว่า การจัดการศึกษามีการลงทุนสูงมีขอบข่ายกว้างขวางมีความต้องการระบบการบริหารที่ดีที่สุด มีการใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณมากที่สุด แต่ในความเป็นจริงเราใช้กระบวนการบริหารการเตรียมตัวบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารน้อยกว่าการบริหารงานในด้านอื่นๆ โดยเฉพาะผู้บริหารในเชิงธุรกิจ ดังนั้นการเตรียมตัวผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องให้มีการศึกษาต่อ การประชุม การอบรม การสัมมนาทางการบริหารการศึกษาจึงน่าจะเกิดประโยชน์และควรได้รับการสนับสนุนมากขึ้น

#### 2.4.4 ลักษณะการมีส่วนร่วม

การพิจารณาลักษณะการมีส่วนร่วมจะพบว่า การมีส่วนร่วมมีด้วยกันหลายลักษณะดังนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) การมีส่วนร่วมโดยดูที่กิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง การติดต่อผู้อื่นในการประท้วง การเป็นหัวหน้าให้พรรคการเมือง เป็นต้น (Huntington and Nelson. 1975 : 12 – 15, อ้างใน อรุณ รักธรรม. 2544 : 270)

2) การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร บราวน์และไวท์ (Bryant and White. 1982 : 207 – 207, อ้างใน อรุณ รักธรรม. 2544 : 270) ซึ่งให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมแบ่งได้ 3 ระดับ คือการมีส่วนร่วมระดับแนวราบเป็นการมีส่วนร่วมแบบไม่จริงจัง การมีส่วนร่วมในแนวดิ่งเป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่ามีผลประโยชน์มากกว่า และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับแนวดิ่งและแนวนอน

3) การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการเข้าไปมีอำนาจและการควบคุมตามแนวความคิดของ อาร์สไตน์ (Amstein. 1969 : 219 – 224, อ้างใน อรุณ รักธรรม. 2544 : 270 ) ซึ่งแบ่งการเข้ามามีส่วนร่วมได้ 8 กลุ่ม ประกอบด้วย

- (1) กุศโลบาย การเข้ามาเพื่อประชาสัมพันธ์ตนเองไม่ได้มุ่งหวังการมีส่วนร่วม
- (2) การรักษา คล้ายกับกุศโลบายแต่เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันและมีพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการ
- (3) การบอกกล่าว การที่ผู้นำให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย
- (4) การให้คำปรึกษา การที่ผู้นำให้ผู้ตามคอยพิจารณาถึงข้อคิดเห็นต่างๆ แต่ไม่บังคับให้ผู้ตามต้องทำตาม
- (5) การปลอมโยน เหมือนกับลักษณะเห็นอกเห็นใจคล้อยตามแต่ในใจไม่มีการยอมรับและปฏิบัติตาม
- (6) การเป็นหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมนั้นมีลักษณะ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกัน ตัดสินใจมากขึ้น
- (7) การมอบอำนาจ เป็นการที่ผู้นำมอบอำนาจให้ผู้ตามปฏิบัติแทนซึ่งเป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของผู้ตามมากขึ้น
- (8) อำนาจและการควบคุมอยู่ในมือของผู้ตาม เป็นการที่ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดอย่างแท้จริง

จากงานทัศนะของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านกระบวนการบริหารและด้านกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับตามเป้าหมายและมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเข้ามามีส่วนร่วมมักจะมีลักษณะการมีส่วนร่วมในบางขั้นตอนหรือมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กระบวนการที่เข้ามามีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย กระบวนการมีส่วนร่วมรับรู้คือ มีการรับรู้ในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา กระบวนการมีส่วนร่วมคิด คือมีการแสดงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกระบวนการมีส่วนร่วมทำคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของโรงเรียนที่ได้รับมอบหมาย

#### การมีส่วนร่วมการบริหาร

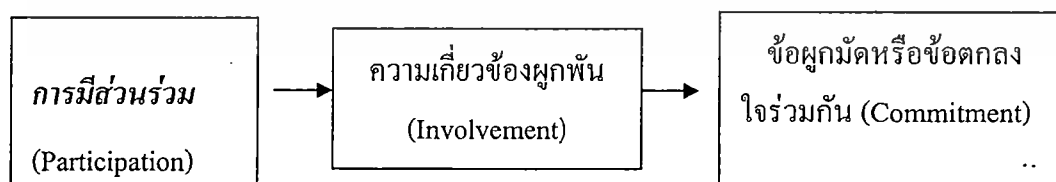
ธรรมรส โชติคุณุช (2544 : 223) กล่าวว่า ธรรมชาติของการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการบริหารโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม 3 ประการคือ

- 1) การเข้ามีส่วนร่วม
- 2) การมีส่วนช่วย
- 3) การมีส่วนรับผิดชอบ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 194) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร (Participation) นั้นเป็นแนวความคิดในการบริหารแผนใหม่ ที่มุ่งจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มุ่งสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จ

การที่แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานก็นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานในองค์กร หากว่าสมาชิกในองค์กรไม่ว่าจะมีจำนวนน้อยเพียงใดก็ตามที่ไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติเพราะความไม่เข้าใจ เพราะมีความรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมิได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร การบริหารงานขององค์กรนั้นก็จะเป็นผลลัพท์ประสงค์ได้อย่างลำบาก

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 8) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนในการทำงานที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานหรือองค์กรนั้นๆ ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องที่ว่านี้หากการตัดสินใจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกพันหรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกันซึ่งสามารถแสดงระดับความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ระดับความสัมพันธ์การมีส่วนร่วม

ที่มา : สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 8)

วิญญู อังคมารักษ์ (2517 : 91) ได้กล่าวถึงวิธีการทำงานให้ได้ผลดีจะต้องให้ลูกน้องมีส่วนร่วมทำงานด้วย (Participation) นั้นมิได้หมายความว่าคอยแต่ออกคำสั่งให้ลูกน้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึง

- 1) การเสาะหาความคิด ปฏิกริยาและความรู้สึก
- 2) การทำให้ลูกน้องแต่ละคนเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญเหมือนกัน
- 3) การแสดงข้อเท็จจริง ความคิด แผนการและปัญหาต่อผู้เกี่ยวข้องและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นก่อนที่จะได้ออกคำสั่งไป
- 4) การทำงานใดก็ตาม จะได้รับผลดีขึ้น ถ้าหากการทำงานนั้นได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

ทวิทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527 : 2) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนการที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการและควบคุมการใช้ทรัพยากร การกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคมเพื่อประโยชน์การดำรงชีพ ทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะภูมิปัญญาซึ่งแสดงออกในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชีวิตอย่างเป็นตัวของตัวเอง

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534 : 67) กล่าวว่า สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวประชาชนเอง

#### 2.4.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ธรรมรส โชติคุณุช (2544 : 223) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นเป็นการมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะคือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร

วรูม และเยทตัน (Vroom and Yetton. 1973, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 183-184) ได้นำเสนอแนวทางตามทฤษฎีการตัดสินใจว่า

- 1) เมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) ควรจะมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ วรูมและ เยทตันได้นำเสนอตัวแบบ (Model) ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์โดยกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีกฎไว้ 2 กลุ่มคือ

กฎกลุ่มที่ 1 เป็นการส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ

กฎกลุ่มที่ 2 เป็นการส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจ

จากทฤษฎีการตัดสินใจ ได้มีการกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจไว้ 5 วิธี ดังนี้

- 1) ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง
  - 2) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น แล้วตัดสินใจเอง
  - 3) ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคน แสวงหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แล้วตัดสินใจเอง
  - 4) ผู้บริหารปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกัน โดยการอภิปราย แล้วตัดสินใจ
  - 5) ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มในสถานการณ์และปัญหา แล้วให้กลุ่มตัดสินใจ
- การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจูงใจอย่างแท้จริง ดังนั้นองค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้ก็ต่อเมื่อพนักงานมีใจเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนในการทำงาน

#### 2.4.6 ความจำเป็นในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของชาติ โรงเรียนเป็นสถาบันสังคม (Social Institution) เช่นเดียวกับบ้านซึ่งเป็นตัวแทนของสถาบันครอบครัว วัดเป็นตัวแทนของสถาบันศาสนา โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สังคมจัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคมในด้านการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมนั้นๆ ดังนั้นภารกิจของโรงเรียนคือการให้บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วิธีการหนึ่งที่จะทราบความต้องการของสังคมก็คือ การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานการศึกษา

โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ตั้งอยู่ในชุมชนและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ชุมชนจึงเป็นบริบทด้านสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนเป็นอันมาก ดังนั้นโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนในด้านการจัดการศึกษาให้แก่สมาชิกของชุมชนนั้น ด้วยเหตุนี้ประชาชนจึงควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน นักการศึกษายอมรับว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินจัดให้บริการแก่บุคคลในชุมชนตามความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ดังนั้นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การจัดหา จัดระบบ และจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้แก่คณะครู ชุมชนเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ในทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นก็เป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจัดการศึกษา โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้เพราะการให้ประชาชนมาเกี่ยวข้องด้วย

ในด้านการจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ จะต้องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับบ้านกับชุมชนเป็นอย่างดี ทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากประชาชนทั้งในด้านการบริหารและด้านงบประมาณ การพิจารณาการให้ความสำคัญของชุมชนต่อโรงเรียน นอกจากพิจารณาหน้าที่ต่างๆของชุมชนแล้วจะต้องพิจารณาจากสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในชุมชนนั้นด้วยเพราะสิ่งแวดล้อมต่างๆไม่ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางสังคมต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญของการดำรงชีวิตในท้องถิ่นหรือชุมชนนั้นๆอยู่เป็นอันมาก

จากบทสรุปของ สุวัฒน์ มุทฺธเมธา (2528 : 14-51, อ้างใน พนิจดา วีระชาติ. 2542 : 22-

เพียงโดยอนันตชัย 26)ในเรื่องบทบาทและความสำคัญของชุมชนต่อโรงเรียนมีรายละเอียดดังนี้

1) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการกำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีปรัชญาและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันซึ่งปรัชญาและจุดมุ่งหมายเป็นสิ่งสำคัญของโรงเรียนในอันที่จะต้องร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางและทิศทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ

2) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมและมวลงประสพการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนดำเนินการจัดขึ้นเพื่อความเจริญงอกงามของผู้เรียนนั้นโรงเรียนจะต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรซึ่งกำหนดเป็นแผนรวมของชาติแล้วนำผลการศึกษามาพิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องในการดำรงชีวิตและความต้องการของชุมชน

3) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่โรงเรียนพัฒนาคนอันเป็นส่วนสำคัญของชุมชน สมาชิกของชุมชนแต่ละคนมีความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ตามธรรมชาติโรงเรียนมีหน้าที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เจริญงอกงามเป็นไปตามความถนัดของบุคคลและจัดแยกคนไปประกอบอาชีพ ทำภารกิจต่างๆของชุมชนตามความจำเป็น ตามความต้องการและความเหมาะสมของชุมชน

4) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของสังคม การให้การศึกษาอบรมให้ชุมชนโรงเรียนจะต้องพิจารณาปัญหาและความต้องการของชุมชนและในขณะเดียวกันชุมชนจะต้องยอมรับในความสำคัญของโรงเรียน ชุมชนแต่ละแห่งมีปัญหาในเรื่องการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันไปปัญหาต่างๆของชุมชนโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการในด้านการศึกษา การฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่จะพัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โรงเรียนเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในชุมชน เป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน โรงเรียนต้องพิจารณาจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับชุมชน

6) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในฐานะชุมชนเป็นแหล่งปฏิบัติชีวิตที่แท้จริงของนักเรียน การเรียนรู้ชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนเป็นขอบเขตที่จำกัดแต่ชีวิตในชุมชนอันกว้างใหญ่และสลับซับซ้อนนั้นเป็นชีวิตที่ผู้เรียนจะต้องเผชิญตลอดไป ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในชุมชน

7) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียน ในการที่โรงเรียนจะใช้แหล่งทรัพยากรของชุมชนให้มีประโยชน์ ในชุมชนแต่ละแห่งมีทรัพยากรต่างๆมากมาย ทั้งทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางธรรมชาติและทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นทรัพยากรเหล่านี้โรงเรียนต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา

8) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่โรงเรียนจะพัฒนาชุมชนไปอย่างต่อเนื่องเพื่อชีวิตที่ดีของนักเรียนและชุมชนโรงเรียนไม่เพียงแต่พัฒนานักเรียนแต่จำเป็นต้องพัฒนาชุมชนและสังคมควบคู่กันไป ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นสมดุล

9) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการที่โรงเรียนจะอนุรักษ์และถ่ายทอดวัฒนธรรมโรงเรียนมีความจำเป็นต้องศึกษาพื้นฐานทางวัฒนธรรมระเบียบแบบแผนประเพณีเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม แสวงหาวิธีการปรับปรุง ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมของชุมชน

10) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในการช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่างๆ โรงเรียนเป็นสถานศึกษาของชุมชน โรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชนและการได้รับความช่วยเหลือเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นว่า ชุมชนสนใจเอาใจใส่สนับสนุนและถือว่าโรงเรียนเป็นสมบัติของชุมชน

11) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในฐานะที่ชุมชนเป็นที่ตั้งของหน่วยงานองค์การ สถาบันต่างๆ รวมทั้งโรงเรียน โรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษาแก่ประชาชน การที่โรงเรียนจะทำหน้าที่ของตนให้ประสบผลสำเร็จ โรงเรียนต้องประสานความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา

12) ชุมชนมีบทบาทความสำคัญต่อโรงเรียนในการควบคุม สนับสนุนและส่งเสริมโรงเรียน เป็นสถาบันของชุมชนมีหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา การที่ชุมชนส่ง สมาชิกในชุมชนเข้าศึกษาในโรงเรียนก็เพื่อมุ่งหวังให้สมาชิกเหล่านั้นเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของชุมชน

#### 2.4.7 ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อคิน รพีพัฒน์ และเจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (อคิน รพีพัฒน์. 2527 : 100-101. เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2527 : 272-273, อ้างถึงใน ชีระพงษ์ แก้วหาญชัย. 2543 : 150 - 154) ได้เสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วมจากประสบการณ์ภาคสนามในประเทศไทยว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริงนั้นน่าจะมี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนนี้เป็นส่วนแรกที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าชาวบ้านยังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหาด้วย ตัวของเขาเองได้กิจกรรมต่างๆ ที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์เพราะจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การวางแผนการดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนต่อไปที่ขาดไม่ได้ หากเจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาต้องการแสดงผลงานการพัฒนาให้เสร็จสิ้นโดยจับไวก็จะดำเนินการวางแผนงานด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนจะช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหาของตนเองและสามารถวางแผนได้ด้วยตนเองในที่สุด

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน ชุมชนมีทรัพยากรที่สามารถลงทุนและปฏิบัติงานได้ เพราะจากประสบการณ์การทำงานในชนบท อย่างน้อยก็มีแรงงานของตนเองเป็นขั้นต่ำสุดที่จะเข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชุมชนรู้จักคิดต้นทุนให้กับตัวเองในการดำเนินงานและจะระมัดระวังรักษากิจกรรมที่สร้างขึ้นเพราะจะมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของซึ่งต่างจากสภาพที่การลงทุนและการปฏิบัติงานทั้งหมดมาจากปัจจัยภายนอกมีอะไรเสียหายก็ไม่เดือดร้อนมากนัก

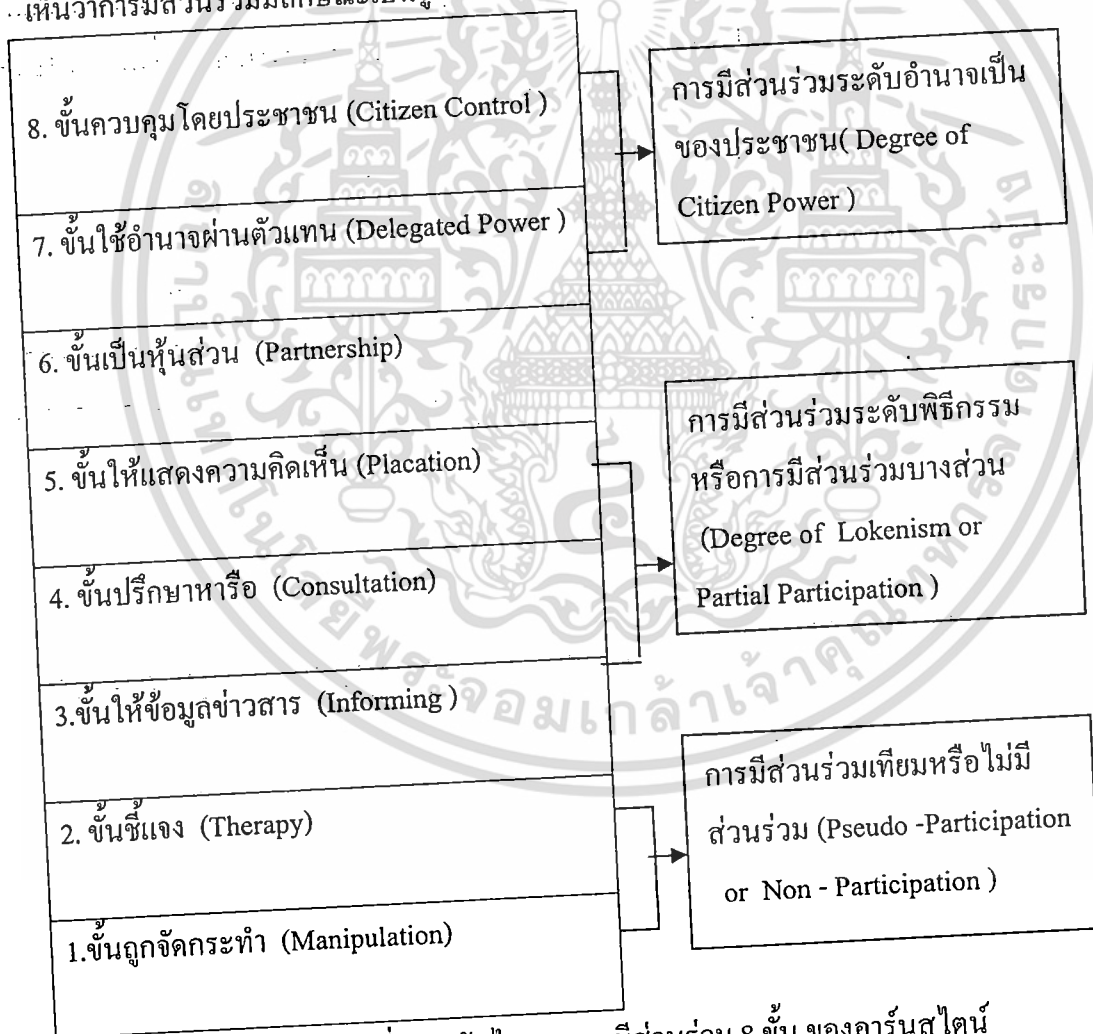
ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญอย่างยิ่งอีกเหมือนกันเพราะถ้าหากการติดตามและการประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่เป็นการดำเนินการโดยบุคคลภายนอกชุมชนก็ไม่สามารถทราบว่าการทำไปนั้นได้รับ

ผลดี ได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่ ถึงแม้ว่าจะมีผู้ได้แย้งว่าการประเมินที่เที่ยงธรรมที่สุดน่าจะมาจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมนั้นๆ แต่ถ้ามองถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคน การคำนึงถึงแต่ความเที่ยงธรรมอาจจะไร้ประโยชน์การผสมผสานระหว่างคนภายนอกกับชุมชนน่าจะเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์มากกว่า

#### ระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม

การจำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดสมาคมสาธารณสุขของอเมริกา (American Public Health Association. 1983 : 35, อ้างใน ชีระพงษ์ แก้วหาญชัย. 2543 : 150-154) เห็นว่าการมีส่วนร่วมนั้นไม่ได้มีความแปรเปลี่ยนเฉพาะชนิด และปริมาณของกิจกรรมที่กระทำเท่านั้นแต่ยังมีความแปรเปลี่ยนในระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมอาจจะมีตั้งแต่ระดับการ ยอมรับบริการที่จัดไว้ให้ไปจนถึงการเข้ามามีส่วนร่วมระดับการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสมาคมสาธารณสุขของอเมริกานั้น จำแนกได้ 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับการตัดสินใจ (Decision-Making) ในระดับนี้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดการกับกิจกรรมการพัฒนาด้วยตัวของเขาเอง ดังนั้น จึงถือว่าการมีส่วนร่วมระดับนี้เป็นระดับการรับผิดชอบด้วยตนเอง
  - 2) ระดับการร่วมมือ (Cooperation) ในระดับนี้ประชาชนจะให้ความร่วมมือต่อแผนงานที่ริเริ่ม โดยหน่วยงานภายนอกซึ่งอาจต้องการความเสถียรจากประชาชน ในด้านเวลา ทรัพยากร และแรงงาน เพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้
  - 3) ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization) ในระดับนี้ประชาชนจะยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่ได้วางโครงการไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น
- แนวความคิดของอาร์นสไตน์ (Arnstein. อ้างถึงใน ชีระพงษ์ แก้วหาญษ์. 2543 : 153-154) เห็นว่าการมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นรูปของบันไดการมีส่วนร่วม (Participation Ladder) 8 ขั้น ดังนี้



ภาพที่ 2.4 บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น ของอาร์นสไตน์  
ที่มา : ชีระพงษ์ แก้วหาญษ์ (2543 : 153-154)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่หนึ่งของบันไดคือขั้นถูกจัดกระทำ เป็นขั้นที่เรียกว่าการมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าไม่ถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจ ในกรณีนี้จะมีกลุ่มบุคคลจำนวนน้อยที่อยู่ในอำนาจเท่านั้นทำหน้าที่ตัดสินใจโดยไม่มีการพูดถึงเนื้อหาวิธีการของการตัดสินใจหรือตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตัดสินใจนั้น

ขั้นที่สองนี้ สร้างขึ้นมาเพื่อที่จะทดแทนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสองขั้นนี้ไม่ใช่เป็นการทำให้ประชาชนเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือควบคุมโครงการ แต่จะช่วยให้ผู้กุมอำนาจอยู่ดำเนินการให้การศึกษา (Educate) หรือการชี้แจงแก่ผู้ที่เข้ามาร่วม

บันไดขั้นที่ 3 ถึง 5 ก้าวหน้าถึงระดับที่เรียกว่า การมีส่วนร่วมแบบพิธีกรรมหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน โดยขั้นที่ 3 เป็นขั้นให้ข้อมูลข่าวสาร และขั้นที่ 4 เป็นขั้นปรึกษาหารือ ให้ความเห็นให้ข้อคิดของประชาชนได้รับฟังจากผู้กุมอำนาจมากขึ้น แต่ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้พวกเขาไม่มีอำนาจที่จะรับประกันได้ว่าความคิดเห็นของพวกเขาจะได้รับการเอาใจใส่จากผู้มีอำนาจเต็ม ส่วนในขั้นที่ 5 เป็นขั้นให้แสดงความคิดเห็น เป็นขั้นสูงของการมีส่วนร่วมบางส่วน คือยอมให้คนไร้อำนาจ (Have-nots) ให้คำแนะนำได้ แต่ยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการตัดสินใจของผู้มีอำนาจต่อไป

บันไดลำดับสูงขึ้นไปเป็นระดับที่เรียกว่า อำนาจเป็นของประชาชนซึ่งเพิ่มระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นประชาชนสามารถเข้าไปสู่ขั้นที่ 6 ขึ้นเป็นหุ้นส่วนซึ่งจะทำให้สามารถเข้าร่วมในการเจรจาเพื่อผลได้ผลเสีย (Tradeoffs) กับผู้มีอำนาจดั้งเดิม ส่วนในขั้นที่ 7 ขึ้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน และขั้นที่ 8 ขึ้นควบคุมโดยประชาชน เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจนั่นเอง จากแนวคิดการมีส่วนร่วมของอาร์นสไตน์ มองความเข้มของการมีส่วนร่วมในแง่ของการมีอำนาจในการตัดสินใจของประชาชน ซึ่งมีพิสัยของความเข้มตั้งแต่การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเลยไปจนถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

กัลจาร์ท (Galjart. 1981 : 145, อ้างใน ชีระพงษ์ แก้วหาญ. 2543 : 156-157) เห็นว่าความเที่ยงตรงที่จะใช้วิเคราะห์การมีส่วนร่วมได้ โดยใช้ลักษณะการวิเคราะห์ 4 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) ขั้นนี้เป็นขั้นเริ่มแรก ซึ่งถือว่าการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการยอมรับหรือการเพิ่ม การเข้าถึงผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม หรือการช่วยเหลือปัจจัยการดำรงชีวิตเฉพาะหน้าบางประการ สำหรับผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้องกันกับโครงการพัฒนา ซึ่งอาจจะหมายถึงบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเฉพาะซึ่งไม่เคยมีมาก่อนหรือหมายถึงการปรับปรุงหรือการแนะนำรูปแบบการผลิตตามแนวทางเศรษฐกิจใหม่

ประเภทที่ 2 การมีส่วนร่วมแบบสะท้อนการถูกกระทำ (Passive/ Reflective Participation) การมีส่วนร่วมประเภทนี้เป็นส่วนต่อเนื่องจากประเภทที่หนึ่ง โดยถือว่าการมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมทางการศึกษาบางประการที่สามารถช่วยให้ประชาชนเข้าใจสาเหตุของสภาพ การณ์ต่างๆ เช่นการคัดค้านการพัฒนาและการไม่เข้าไปปัญหา ซึ่งจะต้องแก้ไขโดยการจัดทำโครงการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทที่ 3 การมีส่วนร่วมแบบกระตือรือร้น (Active Participation) การมีส่วนร่วมในขั้นที่ 3 นี้ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลระดับพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้รับประโยชน์จากโครงการ การมีส่วนร่วมในระดับนี้คือการส่งเสริมหรือการร่วมผลักดันให้องค์กรที่เกี่ยวข้องของชุมชนเข้าดำเนินการควบคุม หรือติดตามผลของโครงการหรือทำการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับกว้างจากกลุ่มอื่นๆ ทั่วไปที่มีอยู่ในส่วนต่างๆ ของสังคมนอกเหนือไปจากกลุ่มผลประโยชน์เอง

ประเภทที่ 4 การมีส่วนร่วมแบบสะท้อนความกระตือรือร้น (Active / Reflective Participation) ขั้นนี้เสริมต่อจากขั้นการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นเป็นการสะท้อนหรือการประเมินเกี่ยวกับข้อจำกัดและทางเลือกต่างๆ ของโครงการภายใต้บริบทระดับชาติภายใต้เงื่อนไขเดิมของ โครงการที่มีอยู่ โดยปกติจะรวมถึงการออกแบบการก่อรูปหรือการประเมินเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทางเลือกของโครงการพัฒนา ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะความจำเป็นของโครงการ และลักษณะทั่วไปของสังคมที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วม โดยเน้นการเข้าร่วมตั้งแต่ การศึกษา การตัดสินใจไปจนถึงการประเมินผล และควบคุม

การที่จะทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติมีประสิทธิภาพมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมกว้างๆ เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo- Participation) หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใดในการตัดสินใจแต่เป็นฝ่ายกระทำตามการตัดสินใจของบุคคลอื่นเท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participation) การมีส่วนร่วมระดับนี้ผู้เข้าร่วมมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น แต่อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่บุคคลอื่น

ระดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ความคิดเห็นของบุคคลที่เข้าร่วมได้รับการรับฟัง และยอมรับเป็นส่วนใหญ่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

อย่างไรก็ตามความสำคัญที่ต้องย้ำคือ กิจกรรมการพัฒนาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลในชุมชนท้องถิ่น อำนาจการตัดสินใจควรอยู่ที่ประชาชนในชุมชน ดังนั้นการที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในกิจกรรมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตส่วนหนึ่งจะต้องจัดกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมที่แท้จริงคืออำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ประชาชน (Genuine Participation) (บัญญัติ แก้วส่อง. 2539 : 122 , อ่างใน ชีระพงษ์ แก้วหาญชัย. 2543 : 157)

## 2.5 วงจรเดมมิง (Deming )

PDCA มาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติตามแผน) Check (ตรวจสอบแก้ไข) Act (ประเมินและพัฒนา)

แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกโดยนักสถิติ Walter Shewhart ซึ่งได้พัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาเมื่อทศวรรษ 1930 ในระยะเริ่มแรก วงจรดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันในชื่อ "วงจร Shewhart" จนกระทั่งราวทศวรรษที่ 1950 ได้มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางโดย W.Edwards Deming ปรมาจารย์ทางด้านการบริหารคุณภาพ หลายคนจึงเรียกวงจรนี้ว่า " วงจร Deming "

เมื่อเริ่มแรก Deming ได้เน้นถึงความสัมพันธ์ 4 ฝ่าย ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ทั้ง 4 ฝ่ายนั้น จะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพจะต้องมาก่อนสิ่งอื่นใด

ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับกับวงจร Deming ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (ซึ่งในระยะเริ่มแรกหมายถึงการปรับปรุงแก้ไข) แต่ยังไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแต่ละขั้นตอนถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ขณะที่ฝ่ายบริหารกำหนดแผนงานและตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงาน พนักงานก็ต้องลงมือปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดขึ้น ในขณะที่ผู้ตรวจสอบคอยตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะๆและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ หากการปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็จะได้แก้ไขได้ทันที พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายก็จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน แต่ถ้าไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายก็จะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ การดำเนินงานในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่าค่อนข้างแข็งกระด้าง นอกจากผู้บริหารจะไม่ประเมินศักยภาพของพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแล้ว ยังขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในเรื่องของการประสานงานภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไรก็ตาม วงจร Deming ได้พัฒนาไปในทิศทางที่นุ่มนวลขึ้น ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้ให้ความสำคัญกับพื้นฐานการบริหารงาน 2 อย่าง นั่นก็คือ การสื่อสารและความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน โดยผู้บริหารยังคงเป็นผู้กำหนดแผนงาน แต่จะสื่อสารผ่านช่องทางหัวหน้างานและพนักงานตามลำดับขั้นเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามความเหมาะสมเป็นไปได้ เราใช้วงจร PDCA เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไป วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงก็จะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่

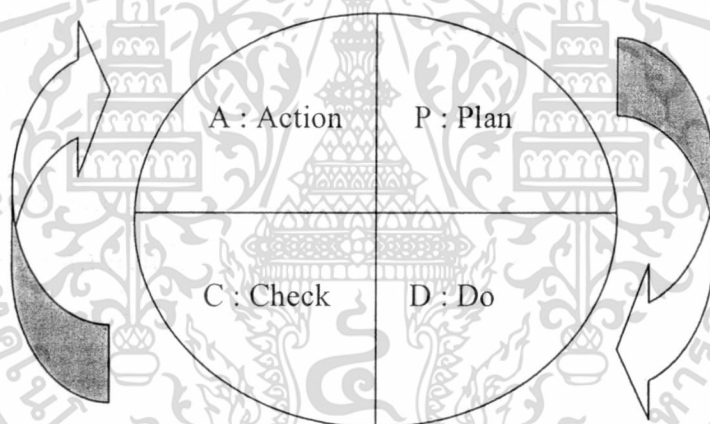
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ้นสุด เราอาจเริ่มด้วยการปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อนที่จะก้าวไปสู่การปรับปรุงที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

วงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุก ๆ เรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมส่วนตัว เช่น การปรุงอาหาร การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต การดำเนินงานในระดับบริษัท จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษา หรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

โครงสร้างของวงจร PDCA

ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย "การวางแผน" อย่างรอบคอบ เพื่อ "การปฏิบัติ" อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง "ตรวจสอบ" ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ดังภาพ ที่ 2.5



ภาพ ที่ 2.5 แผนภาพแสดงวงจร เดมมิ่ง

ที่มา : (Deming:PDCA ,อ้างถึงใน จำรัส นองมาก 2544 : 43-44 )

วงจรเดมมิ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan)      ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าวการวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนาคต ด้วยการผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้นบางอย่าง ไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้น ได้เลยแต่เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

## 2. ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน (DO)

ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

## 3. ขั้นตอนการตรวจสอบแก้ไข (Check)

ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

## 4. ขั้นตอนการประเมินและพัฒนา (Act)

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำเป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไปนี้

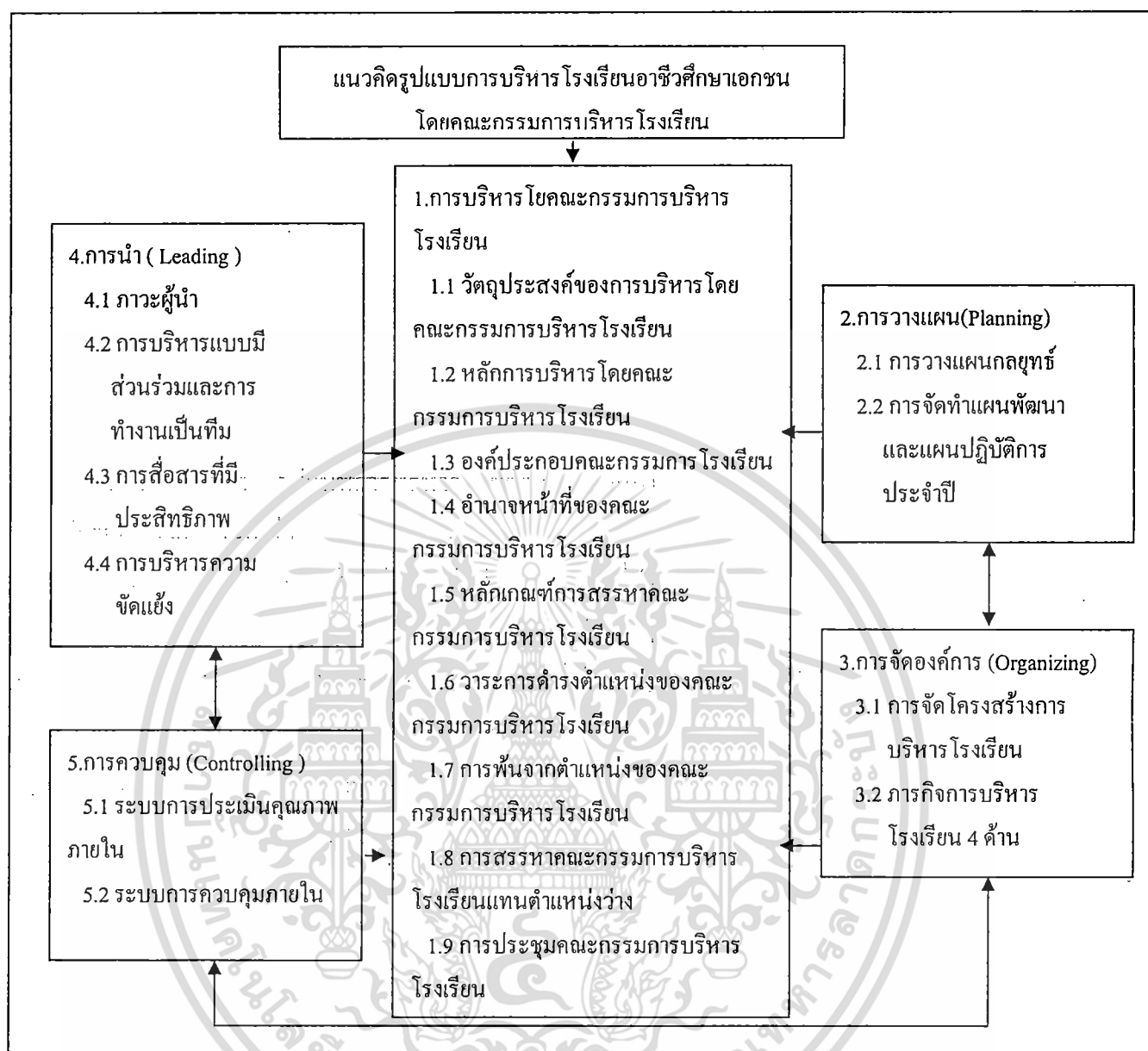
## 2.6 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบการบริหาร

ในการบริหารสถานศึกษานั้นมีรูปแบบในการบริหารหลายรูปแบบด้วยกัน สำหรับการจัดการศึกษาในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เน้นคณะกรรมการโรงเรียนที่ชุมชนมีบทบาทหลัก โดยมีสัดส่วนที่มีคณะกรรมการที่มาจากชุมชน ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ และมีคณะกรรมการจากในโรงเรียน คือ ผู้แทนครูและผู้บริหารโรงเรียน และต่อมาพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 กำหนดให้ สถานศึกษามีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลจากภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา จึงมีรูปแบบในการบริหารที่แตกต่างกัน

พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่จัดการศึกษาในระดับ ปวช. และ/หรือ ปวส. โดยมีคณะกรรมการบุคคลตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่ครอบคลุมหน้าที่การบริหาร และภารกิจการบริหารโรงเรียน

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 รูปแบบการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน

ลัดดาวัลย์ และคณะ ( 2544 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทางเลือกเกี่ยวกับรูปแบบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา และเพื่อศึกษาอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยมีผลการศึกษาในรูปแบบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมี 3 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 คณะกรรมการบริหารมีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในภารกิจทั้งที่เป็นงานสำคัญและงานประจำ ของการบริหารในสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปแบบที่ 2 คณะกรรมการที่ปรึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนส่งเสริมการบริหารแก่ผู้บริหาร และอาจมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานประจำของ สถานศึกษาได้ ตลอดจนการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในบางเรื่อง คณะกรรมการในรูปแบบนี้จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจในภาระกิจการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะที่เป็นงานสำคัญ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ

รูปแบบที่ 3 คณะกรรมการทั้งบริหารและที่ปรึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องที่เป็นงานสำคัญบางเรื่องหรือหลายเรื่อง นอกนั้นก็ยังมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารแก่ผู้บริหารเท่านั้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ( 2549 : 12-34 ) คำว่ารูปแบบ สื่อความแผนหรือวิธีการ ดำเนินต่างๆ มากขึ้น รวมทั้งนักวิชาการในวงการศึกษาด้วย โดยเฉพาะรูปแบบการสอน และรูปแบบ การบริหาร แต่บ่อยครั้งมีการนำคำนี้ไปใช้อย่างหละหลวม ไม่ระมัดระวัง ทำให้เกิดความสับสนและ ขาดหลักสำคัญในการพัฒนางานด้านนี้ว่าเป็นระบบและต่อเนื่อง

กลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกันแต่ทำงาน สัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบคล้ายกันกับส่วนประ กอบ เครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้เครื่องยนต์ทำงานตามวัตถุประสงค์ที่สร้างเครื่องยนต์นั้นขึ้นมาอย่างไรก็ ตามการออกแบบรูปแบบการบริหาร ไม่ว่าจะเป็รูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบองค์การหรืองาน บางส่วนของระบบองค์การก็ตามผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบทั้ง หมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้นในการออกแบบรูปแบบการ บริหารจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้นๆ เท่านั้น โดยมีสมมติฐานว่าหาก องค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้ว การดำเนินการขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก็อย่างแน่นอน ข้อสำคัญผู้ออกแบบรูปแบบต้องอธิบายองค์ประกอบที่กำหนดไว้ ให้ชัดเจน ว่าองค์ประกอบนั้นๆ คืออะไร มีลักษณะอย่างไร ทำหน้าที่อะไร สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบย่อยอื่นๆอย่างไร และองค์ประกอบที่กำหนดขึ้นทั้งหมดทำหน้าที่ร่วมกันอย่างไรเพื่อการ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ไม่ว่านักออกแบบรูปแบบการบริหารจะมีวัตถุประสงค์อย่างไรและมี องค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบของรูปแบบบริหารควรจะครอบคลุมลักษณะสำคัญของการ บริหารในประเด็นต่อไปนี้ สมาน อัสวภูมิ ( อ่างในสำนักงานสภาการศึกษา. 2549 : 45 )

1. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการตัดสินใจในการบริหาร หมายถึง ระบบข้อมูลเพื่อ การตัดสินใจ ระบบและรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์การ
2. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารภายใน หมายถึง ระบบงานและระบบคน ในองค์การ การไหลเวียนของงาน ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยใน องค์การและกระบวนการบริหารงานทั้งในระดับองค์การและหน่วยงานย่อยในองค์การ

3.องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารสัมพันธ์กับภายนอก หมายถึง ระบบงาน อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรับผิดชอบ กำหนดขอบเขตของหน่วยงานและบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการและวิธีการดำเนินงานความสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคลากรภายนอก

4.องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกตรวจสอบผลการดำเนินงานและการปรับตัว หมายถึง ระบบงานระบบคนขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรับผิดชอบ กระบวนการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อการตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

5.องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ระบบ และกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรในองค์กร โดยเฉพาะ ทรัพยากรเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคลขององค์กร

องค์ประกอบความรับผิดชอบในการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบส่วนใหญ่จะเน้นการศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบนั้น และการ นำเสนอรูปแบบที่สร้างขึ้นเท่านั้น ( สมาน อัสวภูมิ อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2549 : 15 ) ส่วนการพัฒนากระบวนการครบวงจร คือ มีการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เต็มรูปแบบมี การควบคุมดูแลและการควบคุมตัวแปรอย่างเข้มข้นตามแบบการวิจัยเชิงทดลอง ส่วนใหญ่เป็นการทดลองภาค สนามใน สถานการณ์จริงได้ลักษณะโครงการนำร่อง ( กรมสามัญศึกษา.อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2549 : 15 ) อย่างไรก็ดีตามหลักทฤษฎีแล้วการทดลองในสภาพเป็นจริงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ทั้งโดยวิธีการสำรวจ การสังเกต การสัมภาษณ์ ความคิดเห็น และแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบไว้ 3 แบบ (สมาน อัสวภูมิ อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2549 :15) ดังนี้ คือ

1. การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบนั้นๆ ตามกรอบรูปแบบที่ กำหนดไว้ว่ามีสภาพอย่างไร ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีการสำรวจความคิดเห็น หรือการศึกษา สภาพจริงในภาคสนาม

2. การนำเสนอรูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่นอกเหนือจากสภาพปัจจุบันปัญหาของรูปแบบ ปัจจุบันแล้ว ผู้วิจัยยังต้องออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบการดำเนินงานหรือการ บริหารที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ แต่การวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบนี้ผู้วิจัยยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัด โอกาสในการนำเสนอรูปแบบเพื่อการพิจารณาของผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้นเช่น การ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการพิจารณาและประเมินในรูปแบบของแบบสอบถามหรือรูปแบบของการ ประชุมสัมมนา การนำเสนอรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตลอดจน การให้ข้อความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเท่านั้น การรายงานผลการวิจัยจะนำเสนอทั้งส่วนที่เป็นการศึกษา สภาพปัจจุบันของรูปแบบ การออกแบบรูปแบบ และผลการนำเสนอรูปแบบ

3.การพัฒนาารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการทั้งสามส่วน คือ การศึกษา รูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริง ซึ่งจะเป็นการ ทดลองใช้ตามสภาพจริงโดยไม่ต้องควบคุมตัวแปรอย่างเข้มงวดมากนัก หรือทดลองตามแบบการวิจัย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดลองก็ได้ และรายงานผลการทดลองใช้ ส่วนจะมีการทดลองใช้รูปแบบจะมีการดำเนินการที่รอบ  
ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา นั้น ก็แล้วแต่โครงการวิจัยนั้น

### 2.6.1 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves 1988. ( อ้างใน พรพิมล ประวัตินรุ่งเรือง.2549 : 34 ) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของ  
รูปแบบ 4 ประการ ได้แก่

1.รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความ  
สัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการ  
พัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบสามารถ  
ตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3.รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจาก  
รูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4.รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้าง  
ความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

พูลสุข หิงคานนท์ ( 2540 : 53 ) สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่ทำให้  
ผู้สนใจศึกษาในเรื่องใดๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวคิดต่อไป รูปแบบที่ดีควรมี  
ลักษณะดังนี้

1.รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้น  
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมๆ

2.รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์  
โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว หากปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูก  
ยกเลิกไป

3.รูปแบบควรอธิบาย โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน

4.รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษาได้

5.รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไร ขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการ  
บริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

### 2.6.2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2549 )

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ โรงเรียน  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารฐานโรงเรียนที่ใช้การวางแผนกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการ กรณีสถานศึกษาต้นแบบกุดสะเทียนวิทยาคารมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้การวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งด้านการบริหาร ด้านผู้สอน และด้านผู้เรียน โดยมีเป้าหมายคือคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

### 1.2 องค์ประกอบพื้นฐานของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารฐานโรงเรียนที่ใช้การแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของโรงเรียนกุดสะเทียนวิทยาคารมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ 6 องค์ประกอบคือ

1. การพัฒนาบุคลากรและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ความพร้อมและความรู้ความสามารถของบุคลากรและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา โดยให้แผนกลยุทธ์เป็นฐานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง องค์คณะบุคคลในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาต้นแบบกุดสะเทียนวิทยาคารประกอบด้วยบุคคล 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายบริหาร ผู้แทนครู ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน และผู้แทนนักเรียน

2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาที่นำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษากรณีสถานศึกษาต้นแบบกุดสะเทียนวิทยาคารใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ทั้งด้านการบริหาร ด้านครูผู้สอน และนักเรียน แต่ละด้านจะวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องทุกด้าน

3. การจัดวางทิศทางขององค์กร หมายถึงกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจในทิศทางที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากการบูรณาการผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งสามด้าน เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไปโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

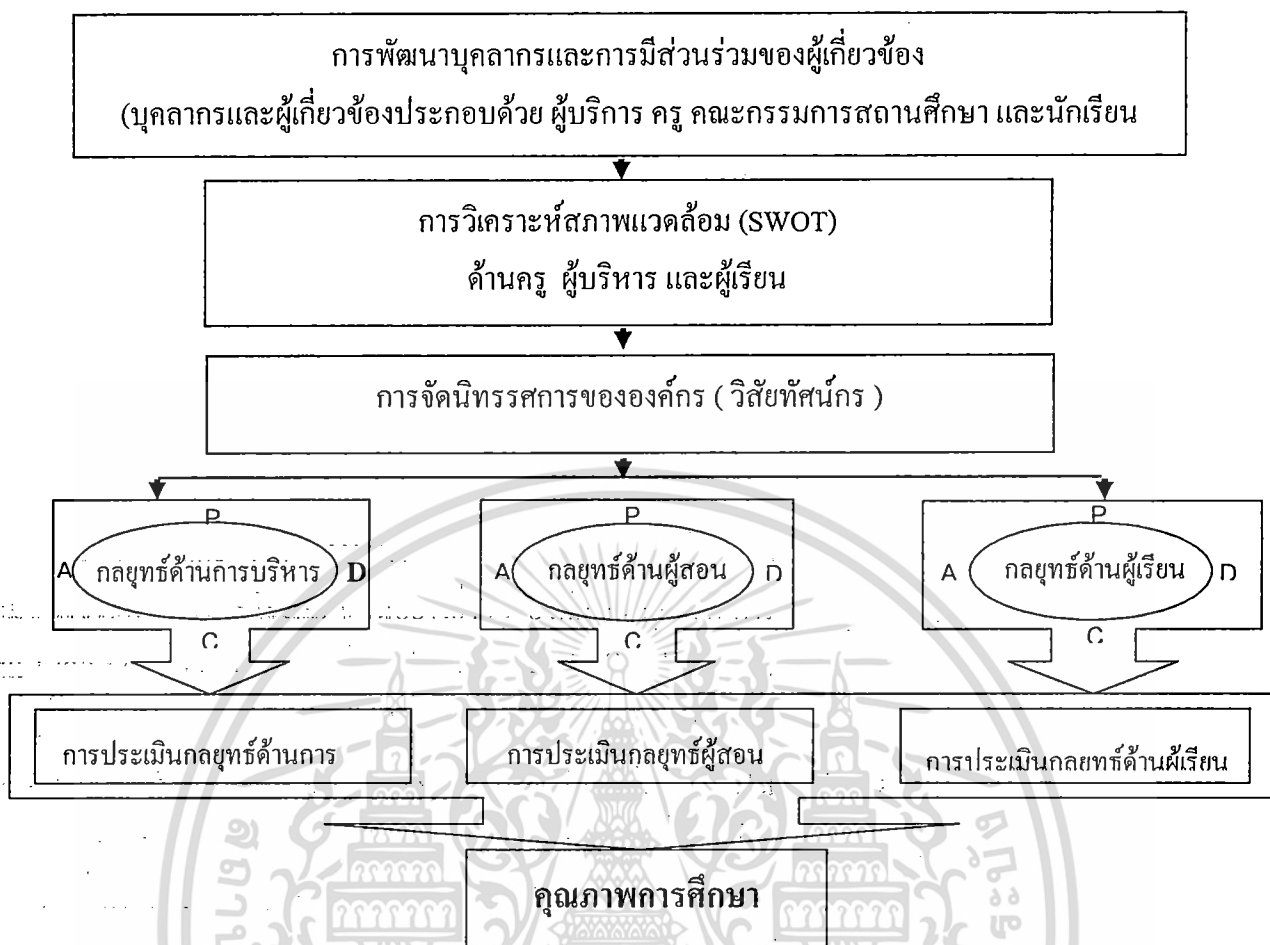
4. การกำหนดกลยุทธ์ เป็นกิจกรรมและวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านคือ ด้านการบริหาร ด้านผู้สอน และด้านผู้เรียน ทั้งนี้สถานศึกษาได้ใช้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารฐานโรงเรียนเป็นหลักในการดำเนินงาน

5. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึงการดำเนินงานในทิศทางและเป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนด โดยใช้ภาวะผู้นำและการกำกับติดตาม

6. การควบคุมกลยุทธ์ หลังจากสถานศึกษาดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ สถาบันมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ในแต่ละด้าน ทั้งด้านการบริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียน โดยใช้ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา (สมศ) เป็นกรอบในการประเมิน เพื่อกำกับติดตาม และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปแล้วรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการ โรงเรียนกุดสะเทียนวิทยาคาร มีลักษณะสำคัญดังแผนภูมิต่อไปนี้ ดังภาพที่ 2.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.7 รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียน

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการบริหารฐานโรงเรียนที่เน้นครูและชุมชนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเป็นเลิศของสถานศึกษา

2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารฐานโรงเรียน กรณีสถานศึกษาด้านแบบเทพามีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาศักยภาพและ โอกาสครูและชุมชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเป็นเลิศของสถานศึกษา และการปฏิรูปผู้เรียนวัดได้จากสิ่งที่สถานศึกษาคาดหวังจากการนำรูปแบบไปใช้คือ “คุณภาพและความเป็นเลิศของโรงเรียน” ซึ่งมีตัวบ่งชี้สำคัญดังนี้

- (1) นักเรียนเก่ง ดี มีสุข
- (2) ครูมืออาชีพ
- (3) ชุมชนมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม
- (4) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

2.2 องค์ประกอบพื้นฐานของรูปแบบ

- 1. องค์ประกอบด้านครู สถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูและให้อำนาจครูทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

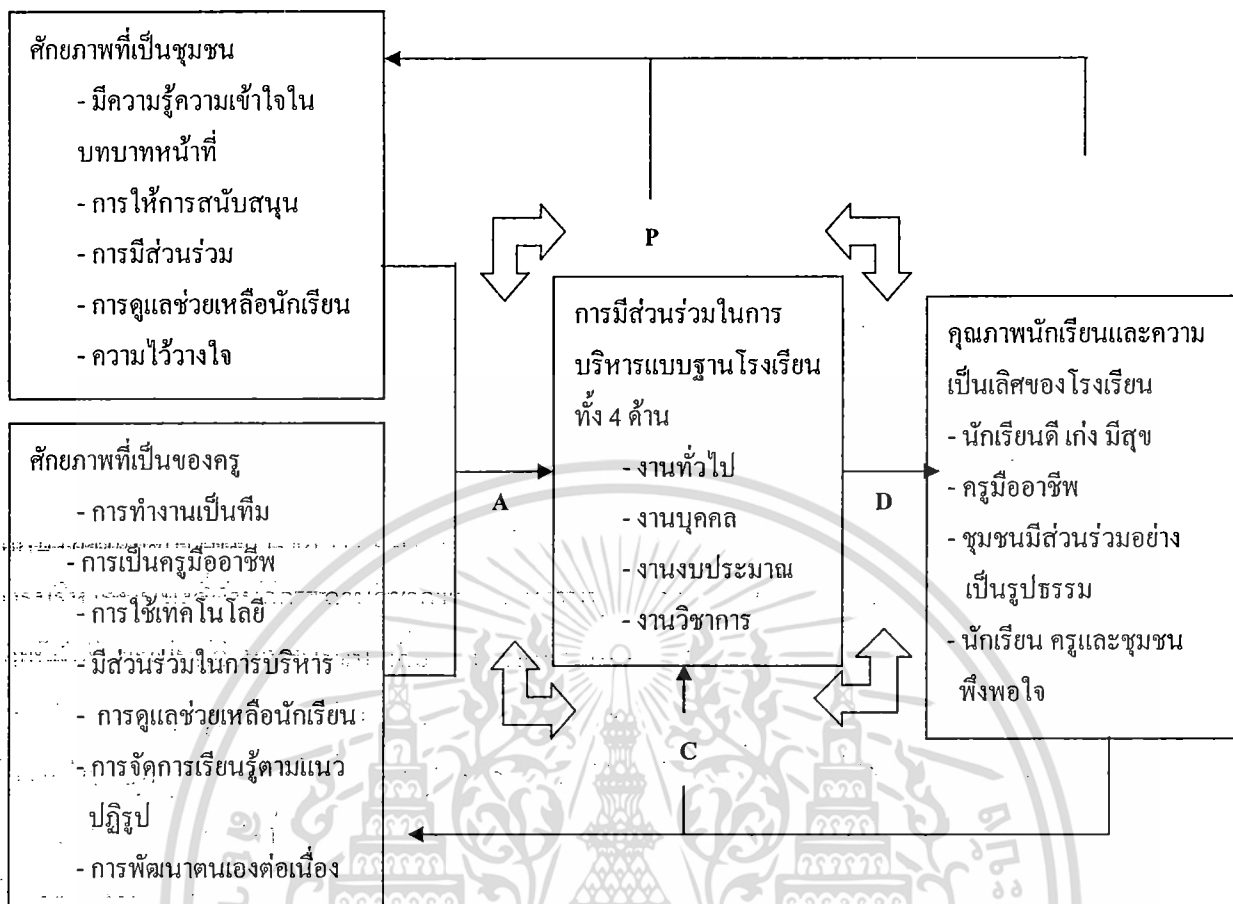
ร่วมกับชุมชนเพื่อเป็นฐานสำคัญในการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้ครูมีศักยภาพในการดำเนินงานดังกล่าว ฝ่ายบริหารได้พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ สามารถทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดี ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอน และมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. องค์ประกอบด้านชุมชน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการบริหารกิจการของสถานศึกษา ในฐานะองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหาร ดังนั้นเพื่อให้ชุมชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมตามบทบาทดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ จึงมีการพัฒนาชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วม การให้การสนับสนุน การให้ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. องค์ประกอบด้านผู้บริหารและการบริหารจัดการ สถานศึกษาดำเนินแบบเทพาใช้รูปแบบการบริหารฐานโรงเรียนในการบริหารงานทั้งสี่ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณและการบริหารทั่วไป โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพ PDCA และหลักการบริหารสำคัญอยู่ 5 ประการคือ

- (1) การบริหารเชิงระบบ
- (2) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์
- (3) การบริหารฐานโรงเรียน
- (4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (5) การมีส่วนร่วมของชุมชน

โดยสรุปแล้วการบริหารฐานโรงเรียนที่เน้นครูและชุมชนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้และความเป็นเลิศของสถานศึกษา กรณีโรงเรียน มีลักษณะสำคัญดังแผนภูมิต่อไปนี้ ภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 รูปแบบการบริหารฐานโรงเรียนที่เน้นครูและชุมชนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเป็นเลิศของสถานศึกษา

## 2.7 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

### 2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

สุนทร ชอบทำดี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่าคณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน มีส่วนร่วมในการประชุมผู้ปกครอง ประสานงานให้มีการเผยแพร่ข่าวสารในที่ชุมชนและขอความร่วมมือให้ผู้ปกครองมาเยี่ยมโรงเรียน โดยร่วมกิจกรรมของโรงเรียนด้านการให้บริการแก่ชุมชน การมีส่วนร่วมเสนอแนะและประสานงานให้โรงเรียนร่วมกับหน่วยงานอื่นให้บริการความรู้แก่ประชาชนที่โรงเรียน

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) คณะกรรมการสถานศึกษายังปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ส่วนมากยึดวัฒนธรรมการปฏิบัติแบบเดิม ๆ หลายคณะเป็นเพียงร่างเงาของโรงเรียน โรงเรียนไม่ค่อยกระจายอำนาจและยอมรับในความจำเป็นและกระทรวงศึกษาธิการยังไม่สนับสนุนส่งเสริมเต็มที่

(2) กรรมการสถานศึกษาจำนวนมากยังมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะไม่ถึงระดับที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(3) การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษายังมีปัญหาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องมาจากกรรมการเอง และเนื่องจากโรงเรียนซึ่งได้แก่ผู้บริหารคณะครู และทรัพยากรอื่น ๆ

(4) ทั้งกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน และครู เห็นว่ากรรมการสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนายกระดับสมรรถภาพหรือศักยภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะพึงประสงค์ โดยใช้รูปแบบและแนวทางที่หลากหลาย (ธีระ รุญเจริญ, 2547 : ช-ฉ)

เรืองจิตร กลันทปุระ (2540) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล พบว่า รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลควรมีลักษณะดังนี้

1.การบริหารงานทั่วไป ควรมีอิสระ คล่องตัวในขอบเขตอำนาจหน้าที่  
2.การบริหารงานวิชาการ -ควรมีสภาวิชาการเป็นผู้ดำเนินงานบริหารวิชาการตามหลักสากล โดยอิสระ ในการกำหนดหลักสูตร การเปิดภาควิชา สาขาวิชาและคณะ ตลอดจนการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ทุกระดับ

3.การบริหารงานบุคคล ควรดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

4.การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน ควรมีอำนาจอิสระในรูปคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สิน

อนงค์ อนันตริยเวช (2540) ทำวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) ความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหารภายในมหาวิทยาลัย 2) จำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์ 3) การรับแนวคิดตะวันตกในการบริหารมหาวิทยาลัย 4) การปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยและสถาบันที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ 2) การกระจายสังกัดและรวมสังกัดของมหาวิทยาลัย 3) สภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอาจารย์โดยการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ร่วมในการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง ส่วนอาจารย์ต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างชัดเจน ถูกต้องและควรมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการยุคใหม่ประการสำคัญ ต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ว่า การมีส่วนร่วมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการบริหารอาจารย์ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัย จะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถาบันและสังคมโดยรวม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 85-86) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วมในการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ระดับมากและส่วนที่รองลงมาได้แก่การมีส่วนร่วมในการประเมินแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การวางแผนการประเมินโรงเรียน

เรืองยศ พจนนุสนธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของ

คณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาการปฏิบัติงาน พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาและขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อันเนื่องมาจากการอบรมพัฒนาตนเองน้อยมีภาระกิจการทำงานมาก

บุญเชิด สุขอภิรมย์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการศึกษา

ประจำโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาการดำเนินงาน โรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

สายพิน เชื้อชูชาติ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของ

คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คณะกรรมการการศึกษาส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ส่วนในเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา พบว่า คณะกรรมการการศึกษาไม่มีเวลาในการเข้ามามีส่วนร่วมเพราะต้องประกอบอาชีพ มีงานประจำ นอกจากนี้คณะกรรมการการศึกษา ขาดความรู้ ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

ทิพทยา สุวรรณภูมิ (2544 : 108) ได้ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามการรับรู้ของคณะกรรมการโรงเรียน กลุ่มศรีนครินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอว่า โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับคณะกรรมการโรงเรียนโดยจัดมีการอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านการพัฒนาการศึกษาของแต่ละคน มีการดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในบทบาทของคณะกรรมการ

อุตร พูลสวัสดิ์ (2544 : 98) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โรงเรียนมีความพยายามให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาค่อนข้างมากในรูปแบบกรรมการสถานศึกษา แต่ในความเป็นจริงคณะกรรมการศึกษามีบทบาทเป็นเพียงคณะที่ปรึกษามากกว่าจะเป็นคณะกรรมการในการบริหาร

ชนะพงษ์ คงบำรุง ( 2545 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่งตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่งตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตากอยู่ในระดับมากได้แก่ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานกิจการนักศึกษา และการบริหารงานอาคารสถานที่

และแนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนางานให้ครอบคลุมภารกิจงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน กำหนดระยะทาง กำหนดงบประมาณ และกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด

2. ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) ควรให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้โดยระหว่างการดำเนินการผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน

3. ขั้นการตรวจสอบประเมินผล (Check) ควรมีการวางกรอบการประเมิน มีการจัดทำเครื่องมือแล้วนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูล ทำเป็นสารสนเทศเพื่อนำไปใช้

4. ขั้นการปรับปรุงงาน (Action) ควรมีการนำข้อมูลมาตรวจสอบ โดยมีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงงานต่อไป

ประกอบ พอดิ ( 2549 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษานำวงจรเดมมิ่งมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าในการปฏิบัติงานนั้นมีการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ การวางแผนและการแก้ไขปรับปรุงเป็นลำดับสุดท้าย

## 2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bryant ( 1995 ) ได้ศึกษาวิจัยกรณีตัวอย่างบทบาทของผู้นำสถานศึกษา 7 ด้าน คือ 1) การให้ความสำคัญกับผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) การกำหนดภาระงาน 4) การวัดและประเมินผลกระบวนการบริหาร 5) การใช้ภาวะผู้นำ 6) การสื่อความหมาย 7) ความผูกพันต่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องพบว่า ภาวะผู้ที่มีการสนองตอบต่อการปรับปรุงคุณภาพทั้ง 7 ประการ คือ 1) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน 2) ให้ความสำคัญกับงานที่ปรับปรุงการเรียนการสอน 3) พัฒนาภาวะผู้นำกับบุคลากร 4) วางแผนยุทธศาสตร์กับการปรับปรุงหลักสูตร 5) ให้ความสำคัญต่อการเรียนของนักเรียนมากขึ้น 6) ให้ความสำคัญต่อผู้ปกครองและชุมชนมากขึ้น 7)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพจากผู้บริหารการศึกษาแบบเดิมมาเป็นผู้บริหารการศึกษาตามปรัชญาการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร

Megan, T. Moran ( 2001 ) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อ “การมีส่วนร่วมและความต้องการความไว้วางใจ” การกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในสถานศึกษามากขึ้นนั้นเป็นผลมาจากความพยายามในการปฏิรูปการศึกษา โดยทั้งครูใหญ่ ครู และผู้ปกครองก็ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามวิถีทางประชาธิปไตย โดยงานวิจัยนี้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่าระดับของการมีส่วนร่วมนั้นมีความสัมพันธ์กับระดับความไว้วางใจและทำการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าวด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของครูใหญ่ ครู และผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความไว้วางใจ และเมื่อวิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Canonical ก็สามารยยืนยันได้ว่าตัวแปรความไว้วางใจสามารถทำนายระดับการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา อีกทั้งตัวแปรย่อยความไว้วางใจของลูกค้ำที่อยู่ในตัวแปรความไว้วางใจนั้น เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมมากที่สุด

McGinty, S. (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสมรรถนะให้กับชุมชน โดยเก็บข้อมูลในสถานศึกษา 27 แห่งของรัฐควีนสแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม ช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือเดือนตุลาคม 2001 ถึงเดือนเมษายน 2002 ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาของชุมชน และเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ของชุมชน อีกทั้งยังสามารถสร้างสมรรถนะให้กับชุมชน ซึ่งการสร้างสมรรถนะให้กับชุมชนนั้นจะหมายถึงการสร้างจุดแข็งด้านความสามารถให้แก่ชุมชน โดยการเพิ่มทุนทางสังคมและความเป็นหนึ่งเดียวกันในชุมชนความสำเร็จของการเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาในรัฐควีนสแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย คือแนวปฏิบัติของรัฐที่มีต่อการสร้างสมรรถนะด้านการศึกษาให้แก่ชุมชน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมนั้น เราต้องแน่ใจว่าชุมชนนั้น ๆ มีความรู้ มีทักษะ และมีสมรรถนะในการตัดสินใจ สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในการเชื่อมโยงกับชุมชนนั้นจะต้องมีครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ต้องได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายและสถานประกอบการต่าง ๆ สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพกับชุมชน เช่น การจัดประชุมปฏิบัติการกับผู้ปกครอง การแจ้งข่าวสารของสถานศึกษาไปยังผู้ปกครองทุก ๆ สัปดาห์ การร่วมจัดกิจกรรมกับชุมชนในเทศกาลที่สำคัญ ๆ การร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมกีฬา และการเผยแพร่ความสำเร็จของสถานศึกษาลงในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น

Kubily, G. et.al. (2008) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อทีมงาน กล่าวคือ 1) ความรู้ของสมาชิกในทีม หากสมาชิกในทีมขาดความรู้ที่เหมาะสมแล้วจะส่งผลให้ระยะเวลาการทำงานที่ของสมาชิกสั้นลง อีกทั้งการจะมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม 2) ความไว้วางใจ การที่ทีมงานจะแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกันได้นั้นต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความไว้วางใจกันก็จะเกิดจากประสบการณ์ของสมาชิกในทีม 3) ทักษะในการประชุม การวางแผนการประชุม วาระการประชุม การควบคุมการแสดงความคิดเห็นและการชี้แจงทิศทางของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประชุมให้แก่สมาชิกในทีม จะช่วยให้การประชุมของทีมงานมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาความรู้ของทีมนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยการเพิ่มเติมวิสัยทัศน์ จัดโครงสร้างของทีมให้ชัดเจน เชื่อมโยงการทำงานของทีมไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และทำให้ทีมงานเป็นที่ยอมรับของสังคม 5) ความสามัคคีของทีมงาน โดยมีกระบวนการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 6) มีเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาของทีมงาน การทำงานเป็นทีมนั้นอาจจะเกิดปัญหาที่หลากหลายได้ ดังนั้นจึงต้องมีเครื่องมือสำหรับการแก้ไขปัญหา 7) การวิเคราะห์ปัญหาการสื่อสารของทีมงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารของทีมงานคือ โครงสร้างของภาระงาน ข้อมูลที่จำเป็น และการประเมินความต้องการ 8) การวิเคราะห์ปัญหาของทีมน เช่นการแยกตัวออกจากสังคม การไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ หรือการหาผลประโยชน์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัย และพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงาน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

โดยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาสภาพในการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากร ได้แก่ กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 92 แห่ง จำนวน 552 คน ในกรุงเทพมหานคร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา การกำหนดกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถานศึกษา 5 แห่งๆละ 6 คน จำนวน 30 คน ในปีการศึกษา 2551

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่ง เป็น 2 ตอน ได้แก่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

3.4 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก) ได้พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามมีค่าดัชนีอยู่ที่ 0.5- 1.00 (ภาคผนวก จ)

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.6 นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 5 แห่ง ๓ ๖ คน รวม 30 คน ภาคผนวก

3.7 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อันดับฟ้าของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 74 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร

4.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือในข้อที่ 1 พร้อมแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 74 แห่ง เพื่อสอบถามกรรมการบริหาร ๓ ๖ คน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 69 แห่ง ๓ ๖ คน จำนวน 414 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.24 ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามตอนที่ 2 สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยการแปลความหมายของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

#### ตอนที่ 2

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51-5.00	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
3.51-4.50	เห็นด้วยระดับมาก
2.51-3.50	เห็นด้วยระดับปานกลาง
1.51-2.50	เห็นด้วยระดับน้อย
1.00-1.50	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

#### ตอนที่ 3

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.51-5.00	ปฏิบัติระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ปฏิบัติระดับมาก
2.51-3.50	ปฏิบัติระดับปานกลาง
1.51-2.50	ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) M/P Stepwise

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยดำเนินการยกร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมาใช้ในการยกร่างแนวทางการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยในร่างแนวทางการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังกล่าว ประกอบไปด้วยเนื้อหา ดังนี้

#### 1.วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. องค์ประกอบของรูปแบบ 'ได้แก่'

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2.2 การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของกรรมการบริหาร โรงเรียน

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

2. บทบาทและหน้าที่ของกรรมการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ในกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประสบความสำเร็จ

3.2 ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร โดยการจัดประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching)

ในการดำเนินการเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ผู้วิจัยได้จัดแบ่ง เป็นขั้นตอนย่อย 5 ขั้นตอน ดังนี้

### 3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร นั้น มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร คือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีผลงานด้านการบริหารจัดการโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร คือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีผลงานด้านการบริหารจัดการโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 10 คน ( ภาคผนวก ข ) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2.2 ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ได้ร่างขึ้นตามผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 และ 3 โดยมีช่องสำหรับผู้เชี่ยวชาญได้ให้นำหน้าคะแนนระหว่าง 1-100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.3 การสร้างเครื่องมือ

1. สร้างแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ได้ร่างขึ้น โดยมีช่องสำหรับผู้เชี่ยวชาญได้ให้น้ำหนักคะแนนระหว่าง 1-100

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและแก้ไขตามคำแนะนำ

### 3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะกรรมการ อุดสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ให้เพื่อร่วมประชุมเข้าร่วมประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching)

2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือในข้อที่ 1 พร้อมเอกสารสรุปผลการวิจัย ร่างรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร และประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับร่าง

ร่างรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาก่อนการประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching)

3. จัดการประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching) ในรูปแบบออนไลน์ในวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำเสนอ สรุปผลการดำเนินการวิจัยที่ได้จากการศึกษาสภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผู้บริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครและร่างรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ให้กับผู้เชี่ยวชาญได้รับทราบ

3.2 ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาพร้อมอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้น้ำหนักคะแนน จำนวน 2 รอบเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### 3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ จากการจัดประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลในเชิงคุณภาพ และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณารายการประเมินแต่ละรายการ ของผู้เชี่ยวชาญว่าสอดคล้องกันอย่างไรแท้จริงหรือไม่ ดังนี้

1. รายการตรวจสอบแต่ละรายการ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 80 ขึ้นไป

2. รายการตรวจสอบแต่ละรายการ มีค่าพิสัยไม่กว้างเกินไป โดยช่วง

คะแนนควรอยู่ระหว่าง 60 – 100 (ค่าต่ำสุดควรมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน)

3. ไม่มีค่าการตรวจสอบสุดโค้ง (The Outlier Rating) โดยพิจารณาจากการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

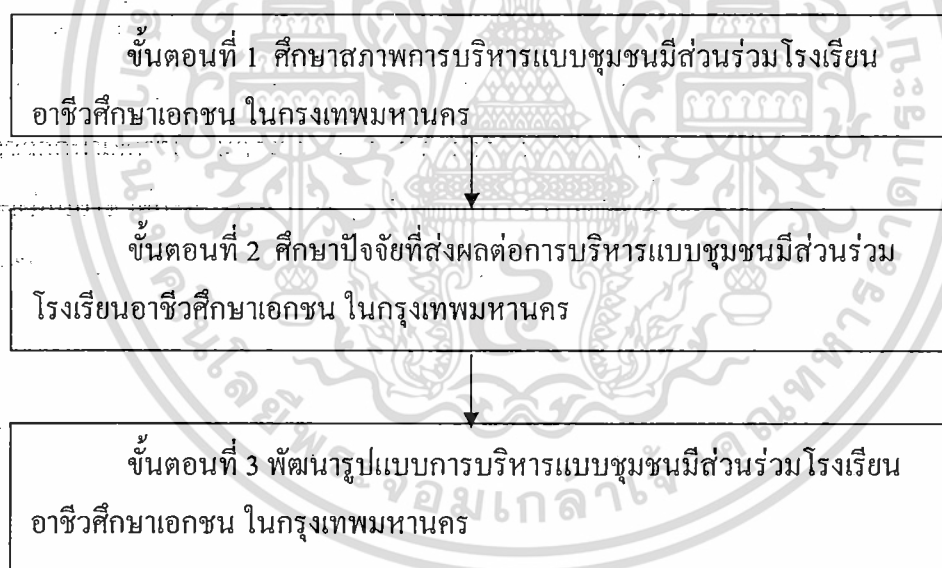
แจกแจงความถี่ ระหว่างชั้นของคะแนนความถี่สะสมที่อยู่ติดกัน ไม่มีช่วงห่างของคะแนนในชั้นใด ชั้นหนึ่งมากกว่า 20

4. รายการการตรวจสอบในแต่ละด้านจะมีค่าน้ำหนักความสำคัญ โดยผลรวมของค่าน้ำหนักภายในแต่ละด้านจะมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าค่าน้ำหนักที่คำนวณได้ของรายการประเมินในแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกัน สรุปได้ว่ารายการตรวจสอบในแต่ละรายการมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

จากนั้นนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

5. นำสรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งความคิดเห็น และข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา มาประกอบการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 3.1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมมีส่วนร่วม โรงเรียนและ พัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร และผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้**

**1.1 ผลข้อมูลพื้นฐานของกรรมการ**

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกรรมการ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน(น)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	6.67
ปริญญาตรี	14	46.67
ปริญญาโท	13	43.33
ปริญญาเอก	1	3.33
รวม	30	100
ประสบการณ์ในการบริหาร		
มากกว่า 3 ปี	20	66.67
1-3 ปี	8	26.67
ต่ำกว่า 1ปี	2	6.66
รวม	30	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากรรมการมีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน ด้านวุฒิการศึกษาของกรรมการ เป็นผู้ที่จบปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีประสบการณ์ด้านการศึกษามากกว่า 3 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีประสบการณ์ด้านการศึกษา 1-3 ปี และต่ำกว่า 1 ปี 8 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และ 6.66 ตามลำดับ

**1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครพบว่า**

**2.1 ด้านการวางแผน** กรรมการบริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมให้คำแนะนำในการบริหารงานด้านการวางแผนตามหน้าที่แบบชุมชนมีส่วนร่วมของสถานศึกษา การวางแผนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนให้ได้ระบบบริหารสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

**2.2 ด้านการปฏิบัติตามแผน** กรรมการบริหารโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการติดตาม ในการปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนงานของสถานศึกษา มีการศึกษา และจัดหาข้อมูลเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงาน มีส่วนในการสร้างเครื่องมือและกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 การตรวจสอบแก้ไข กรรมการบริหารโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการตรวจผลกระทบจากการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ของสถานศึกษานำไปใช้ การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ แล้วเสนอให้สถานศึกษาดำเนินการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดหรือบกพร่อง

2.4 การประเมินและพัฒนา กรรมการบริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียนตามนโยบายและแผนที่กำหนด โดยการประเมินทุกกิจกรรม ทุกโครงการที่โรงเรียนดำเนินการ ประเมินการแก้ไขปัญหาต่างๆตามคำร้องทุกข์ต่าง ๆ ประเมินโรงเรียนมีการนำข้อมูลจากการติดตามตรวจสอบของกรรมการไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	134	32.36
	1.2 หญิง	280	67.64
	รวม	414	100.0
2	วุฒิการศึกษา		
	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.73
	3.2 ปริญญาตรี	331	79.95
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	80	19.32
	รวม	414	100.0
3	ประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งกรรมการงานในตำแหน่งคณะกรรมการ		
	6.1 ครั้งแรก	157	42.1
	6.2 1-3 ครั้ง	118	26.6
	6.3 มากกว่า 3 ครั้ง		
	รวม	414	100.0
	รวมทั้งสิ้น	414	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กรรมการทั้งสิ้น 414 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 67.64 และเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 32.36 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนมากเป็นผู้ที่มีวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 331 คิดเป็นร้อยละ 79.95 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คิดเป็นร้อยละ 0.73 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า ส่วนมากเป็นกรรมการ 1-3 ครั้ง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 เป็นกรรมการครั้งแรก จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และเป็นกรรมการมากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ตามลำดับ

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน

แบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น (n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
ด้านบุคลิกภาพ	4.49	0.58	มาก	1
ด้านแรงจูงใจ	4.28	0.34	มาก	2
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน	4.11	0.42	มาก	5
ด้านงบประมาณของโรงเรียน	4.21	0.39	มาก	3
ด้านระบบบริหารสถานศึกษา	4.17	0.39	มาก	4
รวมด้านปัจจัย	4.25	0.28	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กรรมการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ( $\bar{X} = 4.49$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.28$ ) ด้านงบประมาณของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ และ ลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.11$ )

ตารางที่ 4.4 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น (n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1. เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.71	0.46	มากที่สุด	1
2. มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลทั่วไป	4.47	0.52	มาก	2
3. มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน	4.34	0.75	มาก	4
4. การเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.52	มาก	3
5. มีความสนใจด้านการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง	4.27	0.51	มาก	5
รวม	4.49	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากรรมการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านบุคลิกภาพของผู้มีส่วนร่วมในบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ( $\bar{X} = 4.71$ ) อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลทั่วไป ( $\bar{X} = 4.47$ ) การเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.41$ ) มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.34$ ) ตามลำดับและลำดับสุดท้ายได้แก่ มีความสนใจด้านการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง ( $\bar{X} = 4.27$ )

ตารางที่ 4.5 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น (n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนจากโรงเรียน	4.01	1.03	มาก	5
2. คณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้รับการยกย่อง	4.26	0.51	มาก	4
3. ความต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4.27	0.51	มาก	3
4. ต้องการถ่ายทอดความรู้ความสามารถด้านการศึกษาให้แก่โรงเรียน	4.55	0.57	มากที่สุด	1
5. ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาประเทศ	4.31	0.53	มาก	2
รวม	4.28	0.34	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กรรมการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ต้องการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ด้านการศึกษาให้แก่โรงเรียน ( $\bar{X} = 4.55$ ) และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาประเทศ ( $\bar{X} = 4.31$ ) ความต้องการใช้เวลาร่างให้เกิดประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.27$ ) คณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้รับการยกย่อง ( $\bar{X} = 4.26$ ) ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนจากโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตารางที่ 4.6 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร	ระดับความคิดเห็น(n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1.โรงเรียนมี อาคาร สถานที่ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	4.16	0.76	มาก	1
2.การได้รับการบริการที่ดีจากโรงเรียนในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่	4.11	0.56	มาก	3
3.โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	4.13	0.60	มาก	2
4.ท่านได้รับการดูแล เอาใจใส่การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติจากผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร อื่นๆของโรงเรียน	4.10	0.59	มาก	4
5.โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.05	0.52	มาก	5
รวม	4.11	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กรรมการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของคณะกรรมการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ โรงเรียนมี อาคาร สถานที่ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ( $\bar{X} = 4.16$ ) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ( $\bar{X} = 4.13$ ) การได้รับการบริการที่ดีจากโรงเรียนในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.11$ ) ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.05$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านงบประมาณของโรงเรียน

ด้านงบประมาณของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น(n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1.มีงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างเพียงพอ	4.20	0.57	มาก	3
2.มีงบประมาณสำหรับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ	4.30	0.58	มาก	2
3.มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาวิชาการอย่างเพียงพอ	4.14	0.59	มาก	4
4.มีงบประมาณสำหรับการทำการประชาสัมพันธ์การทำงาน งานของคณะกรรมการอย่างเพียงพอ	4.32	0.66	มาก	1
5.มีงบประมาณสำหรับการจัดประชุมสัมมนาของ คณะกรรมการ	4.07	0.52	มาก	5
รวม	4.21	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กรรมการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านงบประมาณของโรงเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของคณะกรรมการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีงบประมาณสำหรับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=4.30$ ) มีงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=4.20$ ) มีงบประมาณ สำหรับการพัฒนาวิชาการอย่างเพียงพอ( $\bar{X}=4.14$ ) ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย ได้แก่ มีงบประมาณสำหรับการจัดประชุมสัมมนาของคณะกรรมการ( $\bar{X}=4.07$ )

ตารางที่ 4.8 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารของสถานศึกษา

ด้านระบบบริหารของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น(n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1.โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหาร	4.27	0.66	มาก	1
2.โรงเรียนมีนโยบายและแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน	4.16	0.57	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

3. โรงเรียนมีระบบการบริหารที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน	4.24	0.62	มาก	2
4. โรงเรียนมีระบบการบริหารบุคลากรที่เอื้อต่อการบริหาร	4.09	0.51	มาก	5
5. โรงเรียนมีระบบพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.48	มาก	6
7. โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.21	0.59	มาก	3
รวม	4.17	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากรรมการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหาร ( $\bar{X}=4.27$ ) โรงเรียนมีระบบการบริหารที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน ( $\bar{X}=4.24$ ) โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=4.21$ ) ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายได้แก่โรงเรียนมีระบบพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=4.08$ )

## 2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารของแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ปัจจัย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณการบริหาร ด้านระบบบริหารสถาน ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

R	แทนค่า	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทนค่า	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
$\beta$	แทนค่า	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์
S.E	แทนค่า	ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์
a	แทนค่า	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$X_1$	แทนค่า	ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
$X_2$	แทนค่า	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
$X_3$	แทนค่า	ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา
$X_4$	แทนค่า	ปัจจัยด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
$X_5$	แทนค่า	ปัจจัยด้านระบบการบริหารสถานศึกษา
Y	แทนค่า	การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.00	-.331	-.389	-.262	-.286	-.166
X <sub>2</sub>		1.00	.626**	.420**	.423**	.396**
X <sub>3</sub>			1.00	.579**	.519**	.559**
X <sub>4</sub>				1.00	.536**	.628**
X <sub>5</sub>					1.00	.493**
Y						1.00

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ ( $r = .396$ ) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร ( $r = .559$ ) ด้านงบประมาณ ( $r = .628$ ) และด้านระบบบริหารสถานศึกษา ( $r = .493$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สำหรับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ( $r = -.166$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

บุคลิกภาพในการบริหาร (X<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจ (X<sub>2</sub>) สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา (X<sub>3</sub>) งบประมาณของโรงเรียน (X<sub>4</sub>) ระบบบริหารสถานศึกษา (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.331 -.389 -.262 และ -.286 ตามลำดับ

แรงจูงใจ (X<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา (X<sub>3</sub>) งบประมาณของโรงเรียน (X<sub>4</sub>) ระบบบริหารสถานศึกษา (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .626 .420 และ .423 ตามลำดับ

สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับงบประมาณของโรงเรียน (X<sub>4</sub>) ระบบบริหารสถานศึกษา (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .579 และ .519 ตามลำดับ

งบประมาณของโรงเรียน (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับระบบบริหารสถานศึกษา (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .536

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติของปัจจัยที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยพยากรณ์	การบริหารงานของคณะกรรมการ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร				
	b	S.E.	$\beta$	T	นัยสำคัญ ที่ระดับ
ค่าคงที่	1.714	.228	-	7.510	.000
ด้านงบประมาณของโรงเรียน( $X_4$ )	.284	.032	.407	8.792	.000
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร( $X_3$ )	.164	.028	.279	5.880	.000
ด้านระบบบริหารสถานศึกษา( $X_5$ )	.072	.020	.157	3.533	.000
ด้านบุคลิกภาพ( $X_1$ )	.084	.035	.093	2.410	.016
R = .688		R <sup>2</sup> = .473			
S.Eest = .2218		Adjusted R <sup>2</sup> = .458			

จากผลการวิเคราะห์ของตารางที่ 4.10 พบว่าจากปัจจัยทั้งหมด 5 ปัจจัย มีเพียง 4 ปัจจัยเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์การที่มีผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านงบประมาณของโรงเรียน( $X_4$ ) ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร( $X_3$ ) ปัจจัยด้านระบบบริหารสถานศึกษา( $X_5$ ) และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ( $X_1$ ) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณานำหน้าการพยากรณ์ของการพยากรณ์พบว่าปัจจัยที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการบริหารงานของคณะกรรมการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 47.30 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.30 หรือ พิจารณาปัจจัยที่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่มีอำนาจการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณของโรงเรียน ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .407 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร( $X_3$ ) ด้านระบบบริหารสถานศึกษา( $X_5$ ) และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .407 .279 .157 และ.093 ตามลำดับ

สำหรับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ตัว กับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีค่าเท่ากับ .688 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ .2218 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.714 + 0.284(X_4) + 0.164(X_3) + 0.072(X_2) + 0.084(X_1)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.407(Z_4) + 0.279(Z_3) + 0.157(Z_2) + 0.093(Z_1)$$

สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณของโรงเรียนรองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร ปัจจัยด้านระบบบริหาร และปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการบริหาร

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

แหล่ง	SS	df	MS	F	นัยสำคัญ
การถดถอย	18.442	4	4.611	93.671	.000
ความคลาดเคลื่อน	20.525	417	.049		
รวม	38.967	421			

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ตัวส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.12 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้วยวงจรม Deming ในภาพรวม และรายด้าน

การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น (n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
ด้านการวางแผน	4.29	.30	มาก	2
ด้านการปฏิบัติตามแผน	4.28	.34	มาก	3
ด้านการตรวจสอบแก้ไข	4.28	.36	มาก	3
ด้านการประเมินผลและพัฒนา	4.33	.41	มาก	1
รวม	4.29	.30	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.29$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลและพัฒนา ( $\bar{X}=4.33$ ) ด้านการวางแผน ( $\bar{X}=4.29$ ) ด้านการ ปฏิบัติตามแผน ( $\bar{X}=4.28$ ) และ ด้านการตรวจสอบแก้ไข ( $\bar{X}=4.28$ )

ตารางที่ 4.13 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการบริหารงานแบบชุมชนมี ส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น(n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1. มีวางแผนจัดทำกรอบทิศทางให้แก่โรงเรียน	4.41	0.51	มาก	1
2. มีการวางแผนเพื่อการพัฒนางานวิชาการให้แก่โรงเรียน	4.39	0.53	มาก	2
3. มีการวางแผนเพื่อการพัฒนางานบุคลากรของโรงเรียน	4.30	0.54	มาก	4
4. เสนอแนวทางการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียน	4.23	0.52	มาก	8
5. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน	4.29	0.58	มาก	5
6. ได้มีการวางแผนงานเพื่อให้โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.26	0.57	มาก	6
7. ได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้แก่โรงเรียน	4.24	0.55	มาก	7
8. ได้มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับต่างๆให้แก่โรงเรียน	4.18	0.50	มาก	10
9. ได้มีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการ เรียนให้แก่โรงเรียน	4.37	0.63	มาก	3
10. ได้มีการกำหนดแนวทางการพิจารณาคำร้องทุกข์ต่างๆให้แก่ โรงเรียน	4.19	0.54	มาก	9
รวม	4.29	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานครด้านการวางแผน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.29$ ) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวางแผนจัดทำกรอบ ทิศทางให้แก่โรงเรียน ( $\bar{X}=4.41$ ) มีการวางแผนเพื่อการพัฒนางานวิชาการให้แก่โรงเรียน ( $\bar{X}=4.39$ ) ได้ มีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการ ( $\bar{X}=4.37$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติตามแผน

ด้านการปฏิบัติตามแผน	ระดับความคิดเห็น(n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1.นำเสนอนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน	4.43	0.63	มาก	1
2.ได้ร่วมกับโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน	4.278	0.49	มาก	4
3.ได้ร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	4.16	0.48	มาก	9
4.ได้ร่วมกับโรงเรียนในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียน	4.41	0.65	มาก	2
5.ได้ร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียน	4.25	0.57	มาก	6
6.ได้ร่วมกับโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.24	0.55	มาก	8
7.ได้ร่วมกับโรงเรียนพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	4.14	0.51	มาก	10
8.ได้ร่วมในการออกระเบียบ ข้อบังคับต่างๆไปใช้ในโรงเรียน	4.25	0.52	มาก	6
9.ได้ร่วมในการกำหนดค่าธรรมเนียมการเรียนของโรงเรียน	4.33	0.54	มาก	3
10.ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาคำร้องทุกข์ต่างๆของโรงเรียน	4.26	0.55	มาก	5
รวม	4.28	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติตามแผน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ นำเสนอโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน ( $\bar{X} = 4.43$ ) ได้ร่วมกับโรงเรียนในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ได้ร่วมในการกำหนดค่าธรรมเนียมการเรียนของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการตรวจสอบแก้ไข

ด้านการตรวจสอบแก้ไข	ระดับความคิดเห็น(n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1.ได้ติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานของโรงเรียนว่าเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและทิศทางที่คณะกรรมการเสนอ	4.44	0.65	มาก	1
2.ได้ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนไปตามแผน	4.24	0.49	มาก	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

3. ได้ติดตามตรวจสอบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเป็นไปตามแผน	4.29	0.58	มาก	4
4. ได้ติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณและทรัพยากรว่าเป็นไปตามแผน	4.33	0.58	มาก	3
5. ได้ติดตามการบำรุงรักษาอาคารสถานที่เป็นไปตามแผน	4.13	0.50	มาก	10
6. ได้ติดตามการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนว่าเป็นไปตามแผน	4.42	0.59	มาก	2
7. ได้ติดตามตรวจสอบงานระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนว่าเป็นไปตามแผน	4.25	0.57	มาก	6
8. ได้ติดตามการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆของโรงเรียนว่าสอดคล้องกับกฎหมายและการดำเนินงานของโรงเรียน	4.27	0.57	มาก	5
9. ได้ตรวจสอบการกำหนดค่าธรรมเนียมของโรงเรียนว่าสอดคล้องกับกฎหมายและการดำเนินงานของโรงเรียน	4.21	0.55	มาก	8
10. ได้ตรวจสอบว่าคำร้องทุกข์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนว่าได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างไร	4.18	0.54	มาก	9
รวม	4.27	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครด้านการตรวจสอบแก้ไข ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียนว่าเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและทิศทางที่คณะกรรมการเสนอ ( $\bar{X} = 4.44$ ) ได้ติดตามการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนว่าเป็นไปตามแผน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ได้ติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณและทรัพยากรว่าเป็นไปตามแผน ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครด้วยวงจรเดมมิ่งด้านการประเมินและพัฒนา

ด้านการประเมินและพัฒนา	ระดับความคิดเห็น(n=414)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1. ได้ประเมินผลและพัฒนากการดำเนินงานว่าเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน	4.24	0.52	มาก	9
2. ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ด้านวิชาการของโรงเรียน	4.47	0.58	มากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการทำ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

3.ได้ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียน	4.30	0.56	มาก	7
4.ได้ประเมินผลการจัดสรรงบประมาณทรัพยากรของโรงเรียน	4.26	0.57	มาก	8
5.ได้ประเมินผลการการบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ ของโรงเรียน	4.31	0.57	มาก	6
6.ได้ประเมินผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียน	4.32	0.54	มาก	4
7.ได้ประเมินผลการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ ของโรงเรียน	4.31	0.56	มาก	5
8.ได้ประเมินผลการใช้ ระเบียบข้อบังคับต่างๆของโรงเรียน	4.34	0.55	มาก	3
9.ได้ประเมินผลการกำหนดค่าธรรมเนียมของสถานศึกษา	4.19	0.54	มาก	10
10.ได้ประเมินผลวิธีการพิจารณาคำร้องทุกข์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน	4.40	0.61	มาก	2
รวม	4.33	0.41	มาก	

พบว่าการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานครด้านการประเมินและพัฒนา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) และเมื่อ พิจารณา เป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อได้แก่ ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ด้านวิชาการของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.47$ ) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้ประเมินผลวิธีการ พิจารณาคำร้องทุกข์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.40$ ) ได้ประเมินผลการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.34$ ) และได้ประเมินผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.32$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ยกร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

#### รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน  
กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้ว  
จัดทำร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์
- 2) การบริหารงานตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle : PDCA )
- 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 4) การบริหารงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550
- 5) การจัดทำรายการผลการดำเนินงาน

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดอภิปรายกลุ่ม (MACR: Multi-Attribute Consensus Reaching) ผู้วิจัย

ได้ดำเนินการนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานแบบ  
ชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 เกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์  
วัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการบริหารงานแบบ  
ชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการ สิ่ง  
อำนวยความสะดวกในการบริหารงาน ระบบบริหารสถานศึกษา บุคลิกภาพ และเสนอร่างรูปแบบให้แก่  
ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน (ภาคผนวก ก) พิจารณาให้คำแนะนำเพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชน  
มีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้น ในวันที่ 26 เดือน  
พฤษภาคม พุทธศักราช 2553 เวลา 13.00 น- 16.00 น. ณ ห้องประชุม ชั้น 9 สำนักบริหารวิชาการ ตึก  
กรมหลวงสงขลานครินทร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยผลการประชุม  
อภิปรายแบบ MACR เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชน ในกรุงเทพมหานคร นั้นผู้วิจัยจะนำเสนอผลการประชุมอภิปรายเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 3.1 ผล  
การประชุมอภิปรายรอบที่ 1 ตอนที่ 3.2 ผลการประชุมอภิปรายรอบที่ 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน

อาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร ดังแสดงตามตารางที่ 4.17 และ 4.18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมีองค์ประกอบดังแสดงในภาพที่ 4.1

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น

3.2.1 ผลการประชุมอภิปรายเพื่อตรวจสอบรูปแบบรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร รอบที่ 1

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุดและค่าพิสัย ตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในรอบที่ 1 จากการประชุมอภิปราย (MACR )

ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	Min	Max	Rang
1.	ท่านเห็นด้วยกับการบริหารงานด้วย วงจร Deming : PDCA แบบ ชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 เหมาะสมเพียงใด	85.8	80	95	15
2.	กระบวนการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมเพียงใด	85.0	70	100	30
3.	ท่านเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เหมาะสมเพียงใด 1. งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน 2. ระบบของสถานศึกษา 3. สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน 4. บุคลิกภาพของผู้บริหาร	89.2	66	100	30
4.	ท่านเห็นด้วยกับการนำรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เหมาะสมเพียงใด	88.3	70	100	30
	ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	87.1	66.0	100.0	34

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ในการตรวจสอบรอบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรายการตรวจสอบรวมของรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 86.3 และค่าพิสัยเท่ากับ 34 เมื่อพิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อรายการประเมินที่ 1, 2, 3 และ 4 โดยมีค่าเฉลี่ย 85.8, 85.0, 89.2 และ 88.3 ตามลำดับ และมีค่าพิสัย 15, 30, 30 และ 30 ตามลำดับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.2 ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร รอบที่ 2

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุดและค่าน้ำหนัก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในรอบที่ 2 จากการประเมิน (MACR)

ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	Min	Max	Rang	ค่าน้ำหนัก	อันดับ	คะแนน	ความถี่	ความถี่สะสม	ร้อยละของความถี่สะสม
1.	ท่านเห็นด้วยกับการบริหารงานด้วย วงจร Deming : PDCA แบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 เหมาะสมเพียงใด	89.2	70	100	30	0.99	1	65	1	1	4.2
2.	กระบวนการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมเพียงใด	88.3	65	100	35	0.98	2	70	1	2	8
3.	ท่านเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เหมาะสมเพียงใด	90.5	72	100	28	1.00	3	72	1	3	13

1. งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน
2. ระบบของสถานศึกษา
3. สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน
4. บุคลากรของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

4.	ท่านเห็นด้วยกับการนำรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ไปใช้ในการ บริหารสถานศึกษา เหมาะสมเพียงใด	93.3	85	100	15	1.03	4	85	3	6	25
	ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	90.3	65	100.0	35	1.00	5	86	1	7	29
							6	90	6	13	54
							7	95	4	17	71
							8	100	7	24	100

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ในการประเมินรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรายการประเมินรวมของรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 90.3 ค่าเฉลี่ยพิสัยเท่ากับ 35 ค่าน้ำหนักของการประเมินโดยรวมเท่ากับ 1.00 และไม่มีค่าสุดโต่ง กล่าวคือ ช่วงห่างระหว่างชั้นคะแนนมีค่าสูงสุดที่ 15 ( ไมเกิน 20 ) เมื่อพิจารณารายการประเมิน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อการประเมินทุกรายการสอดคล้องกัน โดยรายการประเมินที่ 1- 4 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 88.3 - 93.3 และค่าน้ำหนักที่คำนวณได้ของรายการประเมินในแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกัน คือ ระหว่าง 0.98 -1.03

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อภาพรวมและแต่ละรายการประเมินของร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกัน

ข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครของผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

- 1.การบริหารงานด้วยวงจร Deming เป็นการบริหารงานที่มีคุณภาพ แต่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้มีการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบประเมิน และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
- 2.หน้าที่ของกรรมการควรที่จะชัดเจนว่ามีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน
- 3.การเข้ามาบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของต้องเข้าติดตามตรวจสอบการทำงานตลอดเวลา โดยการเข้ามาประชุมเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือนเป็นอย่างน้อย
- 4.โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น โรงเรียนต้องเป็นนิติบุคคลและให้กรรมการบริหารมีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาด้วย

ผู้วิจัยได้นำผลจากการอภิปรายกลุ่มมาปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชน  
มีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมีองค์ประกอบ ดังนี้

### 1.วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อให้การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร  
ได้มีการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.องค์ประกอบของรูปแบบ

#### 2.1 การบริหารตามวงจร Deming : PDCA ซึ่งวงจรเดมมิ่งประกอบไปด้วย

1. การวางแผน (Plan.: P)
2. การปฏิบัติตามแผน (Do : D)
3. การตรวจสอบแก้ไข (Check : C)
4. การประเมินและพัฒนา (Act : A)

และในการบริหารงานตามวงจรเดมมิ่งนั้นกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร นั้น ต้องดำเนินการ ดังนี้

1.ด้านการวางแผน กรรมการบริหารโรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการจัด  
กิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวางระบบบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสรรงบประมาณ  
และงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านการปฏิบัติตามแผน กรรมการบริหารโรงเรียนได้นำเสนอแผนงานต่างๆเพื่อให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติตามนโยบาย และแผนงานที่กรรมการได้วางแผนงานในการจัดการศึกษา มีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานของสถานศึกษา การประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. การตรวจสอบแก้ไข กรรมการบริหารโรงเรียนได้มีการตรวจสอบว่า ระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาที่นำไปใช้ มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา ในด้านใด สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนดหรือไม่ การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ แล้วเสนอให้สถานศึกษาดำเนินการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดหรือบกพร่อง

4. การประเมินและพัฒนา กรรมการบริหารโรงเรียนประเมินว่าการดำเนินงานของโรงเรียนตามนโยบายและแผนงานที่กำหนด โดยการประเมินทุกกิจกรรม ทุกโครงการที่โรงเรียนดำเนินการ ประเมินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนมากขึ้นเพียงใด

## 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 4 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่

1. งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม เป็นงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการบริหารนั้นต้องมียุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานในทุกๆองค์กร ซึ่งในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบไปด้วยงบประมาณการพัฒนาวิชาการ งบประมาณบุคลากร งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่า งบประมาณเป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการซึ่ง

1.1. สถานศึกษาจัดทำแผนงบประมาณตามแผนงาน งาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยง กับดัชนีชี้วัด ผลผลิตและผลลัพธ์ ของสถานศึกษา

1.2. สถานศึกษาต้องวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งาน/โครงการ และ จัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษาและเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

1.3. ทำข้อตกลงบริการสาธารณะ โดยมีเป้าหมายการให้บริการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการบริหาร โรงเรียน

2. ระบบการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ทันสมัย ชัดเจน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในงานต่างๆของโรงเรียนได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานส่งเสริมการศึกษา ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิตผลลัพธ์ ด้านการบริหารของสถานศึกษาการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อความสะดวก และรวดเร็ว ในการบริหารจัดการ การบริหาร เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรตลอดจนนักเรียนลดขั้นตอนในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนให้นักศึกษา และผู้ปกครองสถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ทันสมัย ชัดเจน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในงานต่างๆของโรงเรียนได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานส่งเสริมการศึกษา ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่ง

3. สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้ง่ายขึ้น และเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความต้องการที่จะทำงานโดยเฉพาะ ด้านการจัดการในสถานศึกษา การเรียนการสอน ซึ่งประกอบไปด้วย อาคารสถานที่ การคมนาคมระหว่างสถานศึกษาและที่พักอาศัย วัสดุอุปกรณ์ ระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหาร ตลอดจนบุคลากรที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน

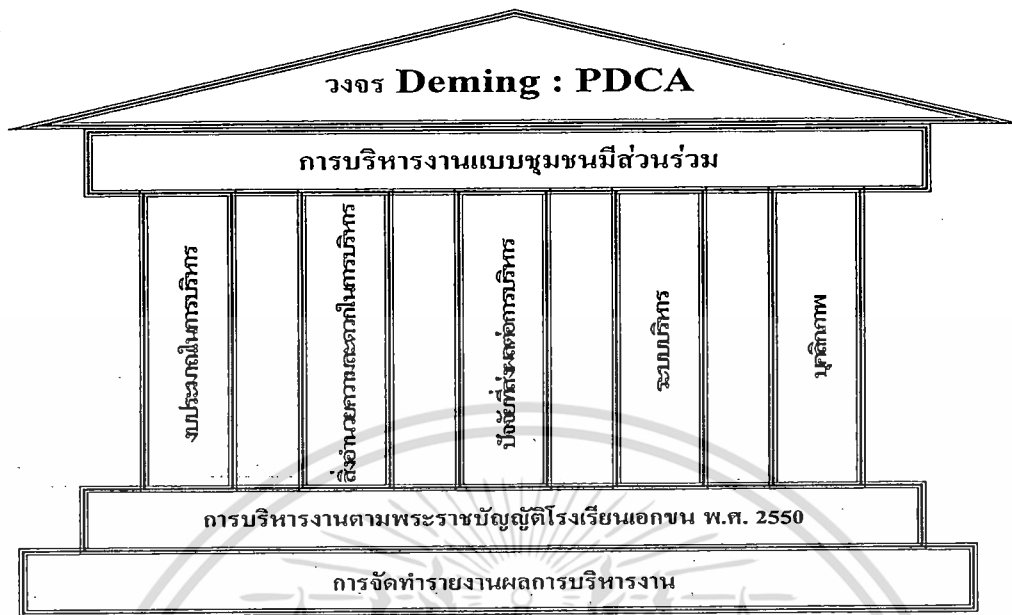
4. บุคลิกภาพ ในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในตำแหน่งกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษามีแนวคิดและมุมมองต่างๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาสถานศึกษานั้นๆ ได้เป็นอย่างดี และส่วนมากผู้ที่มีประสิทธิภาพสูงมักมีความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถมาบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

### 2.3 หน้าที่ตามแนวพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนพุทธศักราช 2550

การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จะประสบความสำเร็จได้ต้องยึดหลักการ Deming และ PDCA และมีปัจจัยที่สำคัญมาสนับสนุนในการบริหาร ได้แก่ ระบบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ระบบการบริหารสถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

2.4 การจัดทำรายงานผลการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมต่อผู้บริหารสถานศึกษา ภาคเรียนละ 1 ครั้ง หรือปีละ 2 ครั้ง

ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 74 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวมเป็น 444 คน ในกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2551 ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1990) การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling )

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

3.1 ประชากร ที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร คือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีผลงานด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร คือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีผลงานด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่ง เป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักการเดิมมาใช้ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบแก้ไข ด้านการประเมินและพัฒนา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของกรรมการบริหารที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามหลักการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) มุ่งสอบถามความคิดเห็นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน ด้านระบบการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) มุ่งสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบแก้ไข และ ด้านประเมินและพัฒนา

3.เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบเป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ได้ร่างขึ้นตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 โดยมีช่อง สำหรับผู้เชี่ยวชาญได้ให้น้ำหนักคะแนนระหว่าง 1-100

#### 3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะกรรมการ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 5 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร

1.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อและส่งหนังสือในข้อที่ 1 ไปยังกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 5 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตัวเอง

1.3 ผู้วิจัยโทรศัพท์นัดหมายกรรมการบริหาร โรงเรียนแต่ละแห่งเพื่อทำการ สัมภาษณ์และบันทึกเทป

1.4 ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และถอดเทปการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะกรรมการ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนศึกษา 74 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร

2.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือในข้อที่ 1 พร้อมแบบสอบถาม ไปยังคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 74 แห่ง 6 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 74 แห่ง 6 คน จำนวน 414 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.24 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. การเก็บข้อมูลในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ในการร่วมประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ขอนหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน  
7 ท่าน เพื่อร่วมประชุมเข้าร่วมประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching)

3.2 จัดส่งหนังสือในข้อที่ 1 พร้อมเอกสารสรุปผลการวิจัย ร่างรูปแบบการบริหาร  
งานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครและประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับ  
ร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ให้แก่  
ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาก่อนการประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching)

3.3 จัดการประชุมอภิปรายแบบ MACR (Multi-Attribute Consensus Reaching) ใน  
วันที่ 26 พฤษภาคม 2552

### 5:1:5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประมวลแนวความคิดของกรรมการบริหาร โรงเรียนจากกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของ  
ผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ  
ของคณะกรรมการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของกรรมการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดย  
การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร นั้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล  
ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือ  
การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (  $\bar{X}$  ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S )

3.ผู้วิจัยประมวลแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญ จากการจัดประชุมอภิปรายแบบ MACR  
(Multi-Attribute Consensus Reaching) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูล  
ในเชิงคุณภาพ และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา  
รายการประเมินแต่ละรายการ ของผู้เชี่ยวชาญว่าสอดคล้องกันอย่างไรหรือไม่ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.1 รายการตรวจสอบแต่ละรายการ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 80 ขึ้นไป
- 3.2 รายการตรวจสอบแต่ละรายการ มีค่าพิสัยไม่กว้างเกินไป โดยช่วงคะแนน ควรอยู่ระหว่าง 60 – 100 (ค่าต่ำสุดควรมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน)
- 3.3 ไม่มีค่าการตรวจสอบสุดโต่ง (The Outlier Rating) โดยพิจารณาจากการแจกแจงความถี่ ระหว่างชั้นของคะแนนความถี่สะสมที่อยู่ติดกันไม่มีช่วงห่างของคะแนน ในชั้นใดชั้นหนึ่งมากกว่า 20
- 3.4 รายการการตรวจสอบในแต่ละด้านจะมีค่าน้ำหนักความสำคัญ โดยผลรวมของค่าน้ำหนักภายในแต่ละด้านจะมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าค่าน้ำหนักที่คำนวณได้ของรายการประเมินในแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกัน สรุปได้ว่ารายการตรวจสอบในแต่ละรายการมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

### 5.1.6 ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกรรมการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนกับการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการยกร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร

### 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 30 คน ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า กรรมการมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ปริญญาโท 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ปริญญาเอก 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ด้านการศึกษ พบว่ากรรมการบริหารโรงเรียนมีประสบการณ์ด้านการศึกษามากกว่า 3 ปี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีประสบการณ์ด้านการศึกษาระหว่าง 1-3 ปี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีประสบการณ์ด้านการศึกษาต่ำกว่า 1 ปี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66

### 2. ข้อมูลสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

#### 2.1 ด้านการวางแผน

กรรมการบริหารโรงเรียนให้คำแนะนำในการบริหารงานด้านการวางแผนตามหน้าที่ของกรรมการบริหารสถานศึกษา การวางแผนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนให้ได้ระบบบริหารสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

#### 2.2 ด้านการปฏิบัติตามแผน

กรรมการบริหารโรงเรียนได้มีส่วนร่วมติดตาม ในการปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนงานของสถานศึกษา มีการศึกษา และจัดหาข้อมูลเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงาน มีส่วนในการสร้างเครื่องมือและกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมและ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

#### 2.3 การตรวจสอบแก้ไข

คณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้มีการตรวจสอบการบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่แล้วเสนอให้สถานศึกษาดำเนินการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดหรือบกพร่อง

#### 2.4 การประเมินและพัฒนา

กรรมการบริหารโรงเรียนประเมิน การดำเนินงานของโรงเรียนตามนโยบายและแผนที่กำหนด โดยการประเมินทุกกิจกรรม ทุกโครงการที่โรงเรียนดำเนินการ ประเมินโรงเรียนมีการนำข้อมูลจากการติดตามตรวจสอบของกรรมการไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียน

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นเพศหญิง จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 67.64 และเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 32.36

ด้านวุฒิการศึกษาของกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า กรรมการบริหารโรงเรียนมีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 331 คิดเป็นร้อยละ 79.95 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คิดเป็นร้อยละ 0.73

ด้านประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า กรรมการ เคยกรรมการ 1- 3 ครั้ง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 เป็นกรรมการครั้งแรก จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และเป็นกรรมการมากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6

### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ระดับมาก

2. กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้านบุคลิกภาพของกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

5. กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโรงเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. กรรมการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า

- 1.การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
- 2.การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครด้านการวางแผน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
- 3.การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติตามแผน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
- 4.การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครด้านการตรวจสอบแก้ไข ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
- 5.การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครด้านการประเมินและพัฒนา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนกับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนกับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านงบประมาณที่ใช้ในการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .628 รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านระบบการบริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .559 .493 และ -.166 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว กับการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีค่าเท่ากับ .688 และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ .2218 ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนเอกชนนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 47.30 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ ร้อยละ 47.30

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการยกร่างรูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

รูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบดังนี้

### 1.วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อให้การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้บริหารงานตามแนวพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2 การบริหารตามวงจร Deming : PDCA ซึ่งวงจรเดมมิงประกอบไปด้วย

2.1 การวางแผน (Plan : P)

2.2 การปฏิบัติตามแผน (Do : D)

2.3 การตรวจสอบแก้ไข (Check : C)

2.4 การประเมินและพัฒนา (Act : A)

ในการบริหารงานตามวงจรเดมมิงนั้นกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร นั้น กรรมการบริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1.ด้านการวางแผน กรรมการบริหารโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ วางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวางระบบบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสรรงบประมาณ และงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

2. ด้านการปฏิบัติตามแผน กรรมการบริหารโรงเรียนได้นำเสนอแผนงานต่างๆเพื่อให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติตามนโยบาย มีการสร้างเครื่องมือและกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. การตรวจสอบแก้ไข กรรมการบริหารโรงเรียนได้มีการตรวจสอบ การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ แล้วเสนอให้สถานศึกษาดำเนินการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดหรือบกพร่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การประเมินและพัฒนา กรรมการบริหาร โรงเรียนประเมินว่าการดำเนินงานของโรงเรียนตามนโยบายและแผนงานที่กำหนด โดยการประเมินทุกกิจกรรม ทุกโครงการที่โรงเรียนดำเนินการ และโรงเรียนมีการนำข้อมูลจากการติดตามตรวจสอบของคณะกรรมการไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนมากขึ้นเพียงใด และการบริหารงานของคณะกรรมการจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ นั่นขึ้นอยู่กับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 4 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่

1. งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน เป็นงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการบริหารนั้นต้องมีงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานในทุกๆองค์กร ซึ่งในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบไปด้วย งบประมาณการพัฒนาวิชาการ งบประมาณบุคลากร งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่า งบประมาณเป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการ

2. ระบบการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ทันสมัย ชัดเจน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในงานต่างๆของโรงเรียนได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานส่งเสริมการศึกษา ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิตผลลัพธ์ ด้านการบริหารของสถานศึกษาการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อความสะดวก และรวดเร็ว ในการบริหารจัดการ การบริหาร เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรตลอดจนนักเรียนลดขั้นตอนในลดขั้นตอนให้นักศึกษา และผู้ปกครองสถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ทันสมัย ชัดเจน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในงานต่างๆของโรงเรียนได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานส่งเสริมการศึกษา ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่ง

3. สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้ง่ายขึ้น และเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความต้องการที่จะทำงาน โดยเฉพาะ ด้านการจัดการในสถานศึกษา การเรียนการสอน ซึ่งประกอบไปด้วย อาคารสถานที่ การคมนาคมระหว่างสถานศึกษาและที่พักอาศัย วัสดุอุปกรณ์ ระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหาร ตลอดจนบุคลากรที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

4. บุคลิกภาพของกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อความต้องการเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ภาวะผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีเครือข่ายที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำ มีแนวคิดและมุมมองต่างๆ ที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถนำมาพัฒนาสถานศึกษานั้นๆ ได้เป็นอย่างดี และส่วนมากผู้ที่มีประสบการณ์สูงมักมีความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถมาบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

การบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จะประสบผลสำเร็จได้ต้องยึดหลักการ Deming Cycle : PDCA และมีปัจจัยที่สำคัญมาสนับสนุนในการบริหาร ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ระบบการบริหาร สถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และกรรมการมีบุคลิกภาพที่น่าเป็นผู้นำ

## 5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

### 5.2.1 ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่ากรรมการบริหาร โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนในการออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาแต่ไม่บ่อยนัก ส่วนมากจะเป็นการรับทราบแผนงานของโรงเรียนและตรวจสอบว่าสอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนด และมีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งมีการวางแผนกำหนดแนวทางการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนั้นคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนยังมีการวางแผนแนวทางการพิจารณาคำร้องทุกข์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และยังมีการวางแผนเพื่อการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนด มีการประชุมเพื่อรับทราบแผนงานของสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามนโยบาย และแผนงานของสถานศึกษา คณะกรรมการมีการศึกษา และจัดหาข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงาน อีกทั้งกรรมการยังดำเนินการสร้างเครื่องมือและกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการติดตามตรวจสอบ ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา กรรมการมีการประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคำร้องทุกข์และดำเนินการพิจารณาคำร้องทุกข์เป็นกรณี นอกจากนั้นกรรมการบริหาร โรงเรียนยังมีการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายและระเบียบของสถานศึกษากำหนดไว้ การตรวจสอบว่าระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาที่นำไปใช้มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านใด และเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสถานศึกษาและกฎหมายที่กำหนดหรือไม่ การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ คำร้องทุกข์ที่มีการพิจารณาไปแล้วนั้น ได้รับการดำเนินการแก้ไขหรือไม่ โรงเรียนได้มีการประชุม เพื่อแจ้งผลการตรวจสอบแก้ไขและมีการระดมความคิดเห็น วิเคราะห์และหาข้อสรุปเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาบ้าง ส่วนการประเมินว่าการดำเนินงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัด นครราชสีมา พบว่า คณะกรรมการศึกษามี ส่วนร่วมในการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ ระดับมากและส่วนที่รองลงมาได้แก่การมีส่วนร่วมในการประเมินแผน การจัดสรรทรัพยากร การ กระตุ้นการทำงาน การวางแผนการประเมินโรงเรียน

### 5.2.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์การบริหารงานแบบชุมชน มีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร คือ งบประมาณของโรงเรียน ระบบบริหาร โรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร บุคลิกภาพกรรมการ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการบริหารงาน เพราะสถานศึกษาต้องจัดสรรและวางแผนการใช้งบประมาณในการบริหารงานทั้งด้านการบริหารงาน วิชาการ งานบุคลากร ตลอดจนงานด้านการเรียนการสอน ซึ่งต้องใช้งบประมาณทั้งสิ้น ดังนั้นโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนทุกแห่งต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่าให้มากที่สุด ส่งผลให้ปัจจัยด้าน งบประมาณจึงเป็นตัวที่ส่งผลมากต่อการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ นรา ธิษฐานทรูจิ (2547: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ราชภัฏพระนครระดับประถมศึกษาเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุตรธานี เลย และ หนองคาย พบว่า จากปัจจัย 4 นั้น ปัจจัยด้านการจัดการงบประมาณ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

2.ระบบการบริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า เป็นปัจจัยตัวที่ 2 มีความ สำคัญ ต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หลักการ บริหาร นั้น Manage เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมาก ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพในการบริหารงาน ดังนั้น ระบบบริหารงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนก็เช่นกัน ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครเช่นเดียวกันถ้าระบบการบริหารดี ไม่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน ก็จะทำให้การติดต่อประสานงานสะดวกรวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสุเมธ สาธา ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ใน ระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์ตัวหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารงานนั้น ถ้าสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมการบริหารงาน เป็นอย่างดี ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ ระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหาร บุคลากรที่ให้ความสะดวกสบายในเรื่องการประสานต่างๆ ตลอดจนการคมนาคมหรือเส้นทางระหว่างสถานศึกษากับที่พักของกรรมการบริหาร โรงเรียน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่พักอยู่ในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล ซึ่งเอื้อต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน โดยคณะกรรมการมีความเห็นเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีวีรน์ ต่ายใหญ่เที่ยง (2549 : 65) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้รับบริการต่อสิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล พบว่า ผู้รับบริการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ พรรษา เผือกผล (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมบุคลากร 2) ด้านการจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร 3) ด้านการบริการสิ่งอำนวยความสะดวก และยังสอดคล้องกับ เกลิมพล มุลาดี (2547 : ง) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านสถานประกอบการ อยู่ในระดับปานกลาง

4. บุคลิกภาพของกรรมการบริหารสถานศึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารโรงเรียน ถึงแม้ว่าค่าพยากรณ์เป็นค่าที่ติดลบ ( $r = -.166$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพกรรมการนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพด้านภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมจะมีประสบการณ์สามารถมองเห็นปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้บริหารที่ยังขาดความเป็นผู้นำ เนื่องจากในการบริหารงาน ย่อมจะรู้ว่าปัญหาประเภทไหนจะแก้ไขได้อย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ ศรีละมุด (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารบุคลากรแตกต่างกัน

### 5.2.3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

สถานศึกษาเอกชนถือว่ามีส่วนสำคัญในการแบ่งเบาภาระของรัฐ ในการจัดและพัฒนาศึกษา การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนจึงมุ่งเน้นให้เอกชนมีอิสระคล่องตัวมากขึ้น โดยผ่อนคลายนโยบายที่ไม่งำเป็น และสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนลงทุนจัดการศึกษา ให้มากขึ้นในทุกระดับ โดยกำหนดให้สถานศึกษาเอกชนที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีการ บริหารงานในรูปคณะกรรมการบริหารภายใต้การสนับสนุนด้านการเงิน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการรวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา(

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.2545 : 75) จากผลการศึกษารูปแบบในการบริหารสถานศึกษาทั้ง

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา พบว่าคณะกรรมการมีความสำคัญต่อการบริหาร

สถานศึกษาและเมื่อนำระบบการควบคุมคุณภาพที่ดีมาใช้ในการบริหารงานก็ย่อมทำให้การบริหารงาน

ของคณะกรรมการมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จากการพัฒนารูปแบบการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า จุดเด่นของรูปแบบ คือ มีระบบการควบคุม ด้วย

วงจร "Deming" ซึ่งสามารถที่จะติดตามตรวจสอบการทำงาน ของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนว่า ได้

ดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550

มากน้อยเพียงใดซึ่งภาระหน้าที่นั้น ได้แก่เอกสารระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้ความเห็นชอบในการ

บริหาร : ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ ดำเนินการอื่นตามที่

กฎหมายกำหนด

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานที่มีการควบคุมอย่างต่อเนื่องนั้นจะส่งผลให้รูปแบบการบริหารงาน

ประสบผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์มีคุณภาพซึ่งการใช้ระบบการควบคุม ซึ่งในการบริหารงานของคณะ

กรรมการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น และจะต้องมีปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงาน

หลายปัจจัยด้วยกันได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณของคณะกรรมการที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ระบบ

การบริหารสถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกของคณะกรรมการในการบริหารสถานศึกษาประสบ

การณ์ ในการบริหารสถานศึกษา และค่าตอบแทนที่คณะกรรมการได้รับจากสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้อง

กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เมื่อวันศุกร์ ที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ.2553 เวลา 13.00 น-

16.00 น ณ ห้องประชุมชั้น 9 สำนักบริหารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง กล่าวว่าการบริหารงานนั้นจะประสบผลสำเร็จสถานศึกษาต้องมีระบบการบริหาร

สถานศึกษาที่ดี และผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารจะต้องมีประสบการณ์ในการบริหาร และยัง

สอดคล้องกับที่แก้วใจ แสนโสภ ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ บ้านหนองนกเขียน

โดยการใช่วงจรคุณภาพเดมมิ่งและการวางแผนแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศูนย์เด็ก

เล็กโดยการประยุกต์ใช่วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง และการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีประสิทธิผลทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเพิ่มขึ้น และมีผลทำให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับดี ผ่านเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่ายุ่

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่จะกล่าวต่อไปนี้ได้ใช้ผลการวิจัยเป็นพื้นฐาน โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สถานศึกษาควรพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยวงจรเคมมิ่ง
2. กรรมการสถานศึกษา ควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ตาม

และแผนงานและโครงการพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 อย่างจริงจัง เพื่อเข้าไปบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตลอดจนจัดระบบการบริหารงานให้มีความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ที่ระดังเกิดเหตุการณ์ในปัจจุบัน

4. กรรมการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ควรมีระบบการระสานพัฒนาและเตรียมความพร้อมผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากดำเนินการไประยะหนึ่ง

2. ควรศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้รับบริการจากสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

## บรรณานุกรม

- กนก จันทร์ขจร. 2543. การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : เพชรสยามการพิมพ์.
- กวี วงศ์พุด. 2545. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : บริษัท บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2541. คู่มือการเรียนการสอนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กล้า ทองขาว และ ประมวล เสนาฤทธิ์. 2537. ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับความเสมอภาคและประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา. ในประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา หน้า 1-64. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กั้ววาน เทียนกันณท์เทศน์. 2551. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
[Online] Available: [www.krirk.ac.th/education/article10.htm](http://www.krirk.ac.th/education/article10.htm) - 169k
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน. [Online] Available: [www.SIAMHRM.COM](http://www.SIAMHRM.COM).
- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. ผู้แปล. 2538. วิกฤตการณ์ของโลกในทางการศึกษา ทศนะในทศวรรษ 1980. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. ปัจจัยการศึกษา. 2551. [Online] Available : [www.kriengsak.com/index.php?components](http://www.kriengsak.com/index.php?components)
- เกณฑ์การประเมินตนเองตามตัวบ่งชี้มาตรฐานการอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, กรกฎาคม 2549.
- แก้วใจ แสงโสม. 2551. “การพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบนอกระบบ โดยการใช้วงจรเคมีและการวางแผนแบบมีส่วนร่วม.” สารานุกรมสุขศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการจัดการระบบสุขภาพ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. 2553. [Online] : Available  
[http://www.drkanchit.com/general\\_articles/articles/general\\_24.html](http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html)
- ความหมายของการวางแผน. [Online] : Available  
[http://www.jpankiku.com/download/jpoponline/jpop\\_online.htm](http://www.jpankiku.com/download/jpoponline/jpop_online.htm)

จารุวรรณ ประทุมศรี. 2546. “การพัฒนารูปแบบการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับสาขาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทในมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จรินทร์ ชรรักษ์. ให้สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2551. กาญจนา บุญภักดี ผู้สัมภาษณ์. ความคิดเห็นสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. ตึกคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ.

จรัส โพธิศิริ. 2523. **ปรัชญาและพัฒนาการทางการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

เจริญศักดิ์ ครอบพล. 2544. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านเจตคติในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของคณะกรรมการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จรี เพ็ชรรัตน์. 2534. “การบริหารงานแบบได้มีวามร่วมกับความพึงพอใจในงาน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จรัส นองมาก. 2544. **ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

เฉลิมพล มุลาดี. 2547. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก 2.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉลวย วงษ์ขวัญเมือง. 2549. **กลยุทธ์การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จ**. [Online] Available: <http://gotoknow.org/profile/thachaischool>.

ชนะพงษ์ คงบำรุง. 2545. “การศึกษาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่งตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

ชัยยศ ประไพพงษ์. 2547. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชินภัทร ภูมิรัตน. **การปฏิรูปการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม**. ณ โรงแรมจอมเทียน ปาล์มบีช รีสอร์ท พัทยา [Online] Available: <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php>

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## มหาวิทยาลัย

ชลวิภา ลุนจักร. 2549. “สวนศรินครินทร์มีศักยภาพสำหรับการเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและเป็นแหล่งศึกษาธรรมชาติสำหรับประชาชน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.

สาขาการจัดการทรัพยากร. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณรงค์ ศรีละมุล. 2546. “การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง .2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า . กรุงเทพฯ : ฟ้าแดดสงยาง.

เดชา สุวรรณศรี. หลักการบริหารคุณภาพของเดมมิ่ง ๑๔ ข้อ [Online] Available:

[http://www.okkid.net/blog\\_journal\\_detail.php?journal\\_id=2341](http://www.okkid.net/blog_journal_detail.php?journal_id=2341)

ดิเรก พรสีมา. 2543. ปฏิรูปการศึกษาไทยอย่างไร. กรุงเทพฯ : ศ. รุ่งทิพย์ออฟเซต.

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. 2527. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ :

ศักดิ์โสภาคการพิมพ์.

ทวีวัฒน์ ต่ายใหญ่เที่ยง. 2549. “ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้รับบริการต่อสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

สาขาการจัดการทรัพยากร. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2552. การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) [Online] Available : <http://kb.hsri.or.th/dspace/handle/123456789/2906>

ทองแถม นาถจำนง. 2551. ปัจจัยพื้นฐานการบริหาร. [Online] Available:

<http://gotoknow.org/blog/bkanok/93664>

ธีระ รุญเจริญ ปรานญา กล้าผจญ และ สัมมา รชนิธิ์. 2547. การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้.

กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ และคณะ. 2546. รายงานการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการของ

คณะกรรมการสถานศึกษา เขตการศึกษา 11. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ธีระ รุญเจริญ. 2546. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. 2544. ลักษณะการบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา. เอกสารประกอบ-การสัมมนาเขตพื้นที่การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ธีระ รุญเจริญ และคณะบรรณาธิการ. 2544. การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธีระพงษ์ แก้วหาญ. 2543. กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น :

คลังนานาวิทยา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธีระพันธุ์ พุทธิสวัสดิ์ นางอรุณศรี เจริญพานิช. 2548. รายงานการวิจัยเรื่องกฎหมายและระเบียบ  
ข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของเอกชน. พิมพ์ครั้งที่ 1  
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค

ธีรวุฒิ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา [Online] Available:

<http://theerawut.blogspot.com/2008/12/blog-post.html> 15/12/2009 : 14:07

ธรรมรส โชติกุลชร. 2544. “หน่วยที่ 12 การบริหารแบบมีส่วนร่วม.” ประมวลสาระชุดวิชา  
ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชร สุนทรายุทธ. ม.ป.ป.. หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

นราธิวัฒน์ ชันธุจี. 2547. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน  
ระดับประถมศึกษาเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษายอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย.”  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นุชนาฎ. ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. [Online] Available: <http://shine-management-tips.blogspot.com/2008/01/blog-post.html>

นงราม เศรษฐพานิช . 2546. เอกสารการสัมมนาคณะกรรมการสถานศึกษา 12-13 มีนาคม.

สทศ :2546

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

บัญญัติ แก้วส่อง. 2539. องค์การ : การจัดการและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

บุญชม ศรีสะอาด. 2533. รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. 2543. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญเชิด สุขอภิรมณ์. 2541. “บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนกับการมีส่วนร่วม  
ร่วมแก้ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถม  
ศึกษาจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บุญเทศก์ บุญมงคล. 2551. “ความต้องการของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่ม  
โรงเรียนหนองแคน สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร.”  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญส่ง แก้วอินทร์. 2546. “การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษา ใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทบาทกรรมการสถานศึกษา. [Online] : Available . <http://www.bankokyangschool.ac.th/school-officer/duty.html>

ปัจจัยด้านบุคคล ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การและบุคลากร.[ Online ] : Available  
www2.feu.ac.th/admin/pr/download/Personality%20R1.ppt

ประกายเพชร ไกรฤกษ์.2547. “การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน เกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

ประกอบ กุลเกลี้ยง. 2548. การบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่.

ประกอบ พอดี.2549. “การนำวงจรเดมมิงมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ประทุม รอดประเสริฐ.2543. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ประยูทธ สุวรรณโกตา.2536. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.” วารสารพัฒนาชุมชน.

ประยูทธ ปันทนา. 2549. “ความต้องการของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนบ้านแม่ฮี อำเภอบางยาว จังหวัดแม่ฮ่องสอน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ประเวศ มหารัตน์สกุล. 2553. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่ [online] : Available  
<http://www.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=150>

ประเวศ วะสี. 2542. ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญา ทางรอดพ้นจากความหายนะ.  
กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.

ประเสริฐ เศรษฐพันธ์. 2542. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน.

ประยงค์ มีใจชู.2542. พฤติกรรมองค์กร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง : กรุงเทพมหานคร.

ปรัชญา เวสารัชช์. 2528. การประถมศึกษาในชนบทไทย. กรุงเทพฯ : สารมวลชน.

ปรัชญา เวสารัชช์. 2545. “การปฏิรูปการศึกษาไทย.” ในผ่าทางตันปฏิรูปการศึกษา.  
หน้า 69-82. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. 2542. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล.2549. การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ.  
กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 [Online] Available:

[www.opec.go.th/index.php?option](http://www.opec.go.th/index.php?option).

พระยุกฤษณา ชูคทองม้วน. 2550. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโพลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พินิจดา วีระชาติ. 2542. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.

พริษฐ์ ลีกิจวัฒน์. 2548. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพทายการพิมพ์.

พิทยา สุวรรณภูมิ. 2544. “การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามการรับรู้ของคณะกรรมการโรงเรียน กลุ่มศรีนครินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมพ์วิเศษ กระจังจันทร์. ทวิภาคีกับอาชีวศึกษาเอกชน [Online] Available:

<http://www.nsdv.go.th/pr/dvt/dvtpublish.htm>

พริษฐ์. แรงจูงใจในการทำงาน[Online] Available:

<http://pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475531/Motivation>

พูลสุข หิงคานนท์. 2540 “ การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระจายสาธาณสุข.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์และปรีชา คัมภีรปกรณ์ .2538. การบริหารในบริบทของสังคมไทย

ใน ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา.

หน่วยที่และประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา.” ในประมวลสาระชุดวิชาสัมมนา

มณฑิพา ทับทิมอ่อน. ให้สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2551. กาญจนา บุญภักดี ผู้สัมภาษณ์. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2541. “การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศรีน้อย โปวาทอง และคณะ.2543 ผู้แปล. การเรียนรู้ชุมชนทรัพยากรในตน : รายงานเสนอต่อยูเนสโก โดยคณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ศรีราชา เจริญพานิช และชนิดา รัศมีพลเมือง . รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ท เพรส.
- สภาสถาบันราชภัฏ,สำนักงาน. 2546. เอกสารสาระการเรียนรู้ชุดวิชาการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้ รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2546.
- สวิต ดวงจันทร์. 2546. “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.สาขาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สถิต กองคำ.2542. เทคนิคการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมาน อัสวภูมิ.2537. “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานประถมศึกษาระดับจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัสวภูมิ. 2549. การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่าย ของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่นที่ 1 กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สถิต กองคำ. 2542. เทคนิคการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2542 .ทฤษฎีสังคมวิทยา การสร้าง การประเมินค่าและการใช้ประโยชน์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ บุญภิรมย์. 2552. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บู้ค พอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2545. รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ. 5(4) : 8-13.
- สายพิน เชื้อชูชาติ. 2541. “การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกานดา อุปเสน. 2551. “การจัดการคุณภาพการดำเนินงานมาตรฐานงานสุขศึกษา โดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิง ของสถานบริการสาธารณสุข อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร.” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการระบบสุขภาพ. บัณฑิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2534. การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บางกอกบล็อก.  
 ราชกิจจานุเบกษา. 2543. ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน สังกัด  
 กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2543, 14 มิถุนายน . เล่ม 117 ตอนพิเศษ 55ง. หน้า 1 – 5.
- รุ่ง แก้วแดง. 2546. โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เรืองยศ พจนนุสนธิ์. 2541. การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียน  
 ประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. ปรินญาณีพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ  
 บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เริงจิตร กลันทปุระ. 2540. “รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล.” ปรินญาณีพนธ์  
 คุชฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร.
- ลิขิต ชีรเวทิน. ระบบการศึกษาไทย [Online] Available :  
[http://onknow.blogspot.com/2009/10/blog-post\\_4403.html](http://onknow.blogspot.com/2009/10/blog-post_4403.html).
- ลดความเสี่ยง..ด้วยการจัดทำงบประมาณ หัวข้อ งบประมาณคืออะไร. 2553 . [Online] : Available  
<http://www.teerachon.com/print.php?dr=88>
- วรรณิการ์ วงษ์มยุรา. หลักการบริหารงานด้วยวงจรมมิ่ง [Online] Available :  
<http://gotoknow.org/blog/wannika/199353>
- วิมล ม่วงเงิน . 2549. “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 สถานศึกษาในอำเภอสรรพยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
 มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิญญู อังคนารักษ์. 2517. วิธีทำงานให้ได้ดี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิรัตน์ จำปาวัน. 2549. “การประยุกต์ใช้เดมมิ่งและการวางแผนแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์  
 เด็กเล็กสู่มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนออยู่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.” ปรินญาสาธาณสุข  
 ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการระบบสุขภาพ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
 มหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542. การบริหารหลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :  
 ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. 2551. บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในอดีต (ก่อนมี พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ  
 2542) [Online] Available: [http://eclassnet.kku.ac.th/ed-office/research/files/100137-0-2-wirot\\_artical\\_past.pdf](http://eclassnet.kku.ac.th/ed-office/research/files/100137-0-2-wirot_artical_past.pdf).
- แรงงูใจ. 2553 [Online] Available : <http://th.wikipedia.org/>

ศรีน้อย โปวาทอง และคณะ.2543 ผู้แปล. การเรียนรู้ชุมชนทรัพยากรในตน : รายงานเสนอต่อยูเนสโก โดยคณะกรรมการนิทานาชาคิดว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

ศรีราชา เจริญพานิช และชนิตา รักษ์พลเมือง . รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ท เพรส.

สภาสถาบันราชภัฏ,สำนักงาน. 2546. เอกสารสาระการเรียนรู้ชุดวิชาการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้ รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2546.

สวิต ดวงจันทร์. 2546. “การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย.สาขาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สถิต กองคำ.2542. เทคนิคการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา.

สมาน อัสวภูมิ.2537. “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานประถมศึกษาในระดับจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์คุษฎีบัณฑิต ภาคบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน อัสวภูมิ. 2549. การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนา คณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่าย ของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่นที่ 1 กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

สถิต กองคำ. 2542. เทคนิคการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา

สัณญา สัณญาวิวัฒน์. 2542. ทฤษฎีสังคมวิทยา การสร้าง การประเมินค่าและการใช้ประโยชน์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สันติ บุญภิรมย์. 2552. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บู้ค พอยท์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2545. รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ. 5(4) : 8-13.

สายพิน เชื้อชูชาติ. 2541. “การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกานดา อุปเสน. 2551. “การจัดการคุณภาพการดำเนินงานมาตรฐานงานสุขศึกษา โดยใช้แนวคิด วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง ของสถานบริการสาธารณสุข อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร.” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการระบบสุขภาพ. บัณฑิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนทร ขอบทำดี. 2543. “บทบาทของคณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาวดี ประดับวงศ์. 2544. “ปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุเมธ สาเล่า. 2547. “ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด.” วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สุรัชญา สีนประสงค์. ให้สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2551. กาญจนา บุญภักดี ผู้สัมภาษณ์. ความคิดเห็นสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. โรงเรียนวิบูลย์บริหารธุรกิจท่าพระ. สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542. “บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมพิศ ภารสมบุรณ์. 2544. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ จิตระดับ. 2544. การศึกษาเปรียบเทียบและการวิเคราะห์นโยบายการศึกษาของพรรคการเมืองกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สมยศ นาวิการ. 2525. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2540. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. 2545. แผนการศึกษา

ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ(พ.ศ. 2545 – 2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ 2545. กรุงเทพฯ : พรึกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.

กรุงเทพฯ : พรึกหวานกราฟฟิค

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ, รวมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ดอกเบี๋ย, ม.ป.พ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2541. วิกฤติและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย.

กรุงเทพฯ : อมรินทร์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549. การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษา

ต้นแบบ รุ่นที่ 1: กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2537. ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนในการบริหารการศึกษา. ประมวลสารระชุดวิชาสัมมนาการประถมศึกษา.

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

हरรษา เพ็อกผ่อง. 2547. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต

พื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.สาขาการ

บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรุณ เหมธีวีรวัฒน์. 2549. “สภาพและความต้องการของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาศึกษาอำเภอเชืงกลาง จังหวัดน่าน.”

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.

อรุณ รักธรรม. 2544. “หน่วยที่ 2 ทฤษฎีองค์การ.” ประมวลสารระชุดวิชา ทฤษฎีและแนว

ปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อลิสลา สุวรรณรัตน์ .ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก. สถาบันฟื้นฟู

สมรรถภาพและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก [Online] : Available.

<http://astec.nectec.or.th/index.php>

อลิศรา ชูชาติ.2543. แนวคิดสู่การปฏิบัติ : จากพระราชบัญญัติการศึกษาสู่โรงเรียนและชุมชน.

ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุดร พูลสวัสดิ์. 2544 . “การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมอุดรศึกษา

สังกัดกรมสามัญ จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการ

บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2547. บทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของ  
คณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทยที่คัดสรร. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2545. การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ.  
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2543. การศึกษาแนวทางการบริหารและ-การจัดการศึกษาของสถานศึกษาใน  
รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อุทุมพร จามรมาน. โมเดลคืออะไร วารสารวิชาการ. มีนาคม 2541 : 22.

เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาผู้นำทางการศึกษา. คณะกรรมการฯ : โครงการ  
พัฒนาผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตร บัณฑิตการบริหารศึกษา.

Achel-Eloim-Dror. 1973. Organizational Characteristics of The Education system . Journal  
of Educational Administration -Volume: 11 Issue: 1 Page: 3 – 21.

Bardo.J.W.and Hartman.J.J. 1982. **Urban Sociology : A Systematic Introduction**.U.S.A. :  
F.E.Peacock Publishers.Ins.

Bradley-Levine,Jill.2008. **Teacher Perceptions of the used of a Public-Private Partnership**  
for School Facility Provision. Journal of School Public Relations.V29 n1

Bryant:Sharon:Lynne.(1995.) **A Case Study of the leadership Role of Principals in**  
**Commitment to Quality Project**.Dissertation Abstracts international.

Christopher P. HodgesJournal .2005 **.A facility manager's approach to sustainability.**  
Journal of Facilities Management. Volume: 3 Issue: 4 Page: 312 – 324

Carroll,Martin, Razvi,Salim, Goodliffe,Tess;Al-Habsi, Fakhriya. **Progress in Developing a**  
**National Quality Management System for Higher Education in Oman.** Quality in  
Higher Education,V15 n1 p17-27. April 2009.

Cronbach,L.J.1990. “Essentials of Psychlogical Testing.” 5<sup>th</sup> ed. New york : Harper Collins.

Frank KernsJournal .1999. **Strategic facility planning (SFP)** Volume: 48 Issue: 5 Page: 176 –  
.. 181.

Gordon, Edmund W. Bridglall, Beatrice L.2003. **To ward a Relational Data Management**  
**System** for Education. Pedagogical Inquiry and Praxis, n4 Feb 2003.

Jane Schmidt-Wilk, Dennis P. Heaton, and David Steingard.2000. **Higher Education for Higher**  
**Consciousness: Maharishi University of Management as a Model for Spirituality in**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Management Education.** Journal of Management Education, Oct 2000; vol. 24 :  
pp. 580 - 611.

James T. Luxhoj. 1991. **A Methodology for the Location of Facility Ingress/Egress Points.**  
Journal : International Journal of Operations & Production Management Volume : 11  
Issue: 5 Page: 6

Kubilay Gok, Kent D. Peterson, and Valli D. Warren "The Demands of Decentralization: Skills  
and Knowledge for Leaders in Restructured Schools." [Online] Available :  
[http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/ data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01)

Likert, R. 1961. **New Pattern of Management.** New York : McGraw-Hill.

Longman Dictionary of Contemporary English 1987 .Englang : Clays Ltd.

McGinty, Sue. 2002. Community Capacity Building. [Online] Available [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/1a/d5/aa.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1a/d5/aa.pdf). 2-3-2008

Megan, T. Moran. 2001. "Collaboration and the need for trust." Journal of Educational  
Administration. 39(4) : 308 – 331.

Petros, Pashiaridis. 2004. Democracy and leadership in the educational system of Cyprus. Journal  
of Educational Administration Volume: 42 Issue: 6 Page: 656 – 660.

Russell Waugh, John Godfrey. 1995. **Understanding teachers' receptivity to system-  
wide educational change.** Journal of Educational Administration Volume: 33  
Issue: 3 Page : 38 – 54

Roberts, Lance W. 2009. **The Importance of Place : Facility Conditions and Learning  
Outcomes.** Education Canada . V48 n 3p 48-51 2008.

Roberts, Lance W. 2009. **Measuring School Facility Conditions : An Illustration of the  
Importance of Purpose .** Journal of Educational Administration . V47 n3p368-380 2009.

Subel, Sue. 2007. **Facility Design as an Agent of Learning .** Knowledge Quest, V35 n3 p38-41  
Jan-Feb. 2007.

Vroom, V.H. and Dect, E.L. 1970. **Management and Motivation .** New York : Penguin Book.

Xianming, Xiang. 2006. **Academic Management and Administration System Reform in  
Higher Education Instructions.** Frontiers of Education in China , V1 n1 p70-78 Jan  
2006.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักการเดิมมิ่งมาใช้ในการบริหารงานของ

คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักการเดิมมิ่งมาใช้ในการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน  
กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน

นางกาญจนา บุญภักดิ์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1

แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของคณะกรรมการบริหาร

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

\*\*\*\*\*

ข้อมูลเบื้องต้น

1.วุฒิการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาโท
- ( ) ปริญญาเอก

2.ประสบการณ์ด้านการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่า 1 ปี
- ( ) 1-3 ปี
- ( ) มากกว่า 3 ปี

ตอนที่ 2

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักการเคมิมิ่งมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการวางแผน

1. ออกระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

.....

2. ให้ความเห็นชอบในการบริหาร

.....

3. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

4. พิจารณาคำร้องทุกข์

.....

5. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. การปฏิบัติตามแผน (Do : D)

1. ออกระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

2. ให้ความเห็นชอบในการบริหาร

3. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. พิจารณาคำร้องทุกข์

5. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

## 3. การตรวจสอบแก้ไข (Check : C)

1. ออกระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

2. ให้ความเห็นชอบในการบริหาร

3. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. พิจารณาคำร้องทุกข์

5. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

## 4. การประเมินและพัฒนา (Action : A)

1. ออกระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

2. ให้ความเห็นชอบในการบริหาร

3. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. พิจารณาคำร้องทุกข์

5. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมของ  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

\*\*\*\*\*

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

3. วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

6. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

( ) 1 ครั้ง

( ) 2 ครั้ง

( ) ตั้งแต่ 3 ครั้ง ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชน ในกรุงเทพมหานคร

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาตามความคิดเห็นของท่านว่าปัจจัยต่อไปนี้มีผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม  
ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความ  
คิดเห็นของท่าน

เกณฑ์การพิจารณา มี 5 ระดับ คือ

คะแนน

5

4

3

2

1

ระดับความคิดเห็น

มากที่สุด

มาก

ปานกลาง

น้อย

น้อยที่สุด

ที่	ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ท่านคิดว่าสิ่งที่ปรากฏอยู่ในข้อความต่อไปนี้มีผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากน้อยเพียงใด					
	<b>ด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการ</b>					
1.	เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลทั่วไป.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	การเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	มีความสนใจด้านการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านแรงจูงใจของคณะกรรมการ</b>					
6.	การได้รับค่าตอบแทนจากโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้รับการยกย่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ความต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ต้องการถ่ายทอดความรู้ความสามารถด้านการศึกษาให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาประเทศ.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานของคณะกรรมการ</b>					
11.	โรงเรียนมี อาคาร สถานที่ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	การได้รับการบริการที่ดีจากโรงเรียนในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ได้รับการดูแล เอาใจใส่การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร อื่นๆ ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านงบประมาณสำหรับการบริหาร</b>					
16.	มีงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างเพียงพอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	มีงบประมาณสำหรับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาวิชาการอย่างเพียงพอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
19.	มีงบประมาณสำหรับการทำการประชาสัมพันธ์การทำงานของคณะกรรมการอย่างเพียงพอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	มีงบประมาณสำหรับการจัดประชุมสัมมนาของคณะกรรมการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านระบบบริหารของสถานศึกษา</b>					
21.	โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	โรงเรียนมีนโยบายและแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
23.	โรงเรียนมีระบบการบริหารที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	โรงเรียนมีระบบการบริหารบุคลากรที่เอื้อต่อการบริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	โรงเรียนมีระบบพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
26.	โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตอนที่ 3

## เกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาของท่าน มีการปฏิบัติงานตามข้อคำถามเหล่านี้ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับการปฏิบัติจริง

เกณฑ์การพิจารณา มี 5 ระดับ คือ

ระดับปฏิบัติ	คะแนน
มีการปฏิบัติมากที่สุด	5
มีการปฏิบัติมาก	4
มีการปฏิบัติปานกลาง	3
มีการปฏิบัติน้อย	2
มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	การนำวงจรเดิมมิ่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การวางแผน (Plan)</b> คณะกรรมการได้มีการปฏิบัติงานตามรายการต่อไปนี้ <b>มากน้อยเพียงใด</b>						
1.	มีวางแผนจัดทำกรอบทิศทางให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	มีการวางแผนเพื่อการพัฒนางานวิชาการให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	มีการวางแผนเพื่อการพัฒนางานบุคลากรของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	เสนอแนวทางการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	มีการวางแผนเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ได้มีการวางแผนงานเพื่อให้โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ได้มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับต่างๆให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ได้มีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการเรียนให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ได้มีการกำหนดแนวทางการพิจารณาคำร้องทุกข์ต่างๆให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>การปฏิบัติตามแผน ( Do)</b> คณะกรรมการได้มีการปฏิบัติงานตามรายการเหล่านี้ <b>มากน้อยเพียงใด.</b>						
1.	นำเสนอนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ได้ร่วมกับโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ได้ร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ได้ร่วมกับโรงเรียนในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ได้ร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ได้ร่วมกับโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ได้ร่วมกับโรงเรียนพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	การนำวงจรเดิมมิ่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
8.	ได้ร่วมในการออกระเบียบ ข้อบังคับต่างๆไปใช้ในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ได้ร่วมในการกำหนดค่าธรรมเนียมการเรียนของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาคำร้องทุกข์ต่างๆของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>การตรวจสอบแก้ไข (Check)</b>						
คณะกรรมการได้มีการปฏิบัติงานตามรายการเหล่านี้ มากน้อยเพียงใด						
1.	ได้ติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานของ โรงเรียนว่าเป็นไป นโยบาย เป้าหมายและทิศทางที่คณะกรรมการเสนอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ได้ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานวิชาการของ โรงเรียนไปตาม แผน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ได้ติดตามตรวจสอบการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนเป็นไป ตามแผน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ได้ติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณและทรัพยากรว่าเป็นไป ตามแผน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ได้ติดตามการบำรุงรักษาอาคารสถานที่เป็นไปตามแผน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ได้ติดตามการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของ โรงเรียนว่าเป็นไป ตามแผน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ได้ติดตามตรวจสอบงานระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนว่า เป็นไปตามแผน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ได้ติดตามการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆของโรงเรียนว่าสอดคล้อง กับกฎหมายและการดำเนินงานของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ได้ตรวจสอบการกำหนดค่าธรรมเนียมของโรงเรียนว่าสอดคล้อง กับกฎหมายและการดำเนินงานของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ได้ตรวจสอบว่าคำร้องทุกข์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนว่า ได้รับ การพิจารณาแก้ไขอย่างไร.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	การนำวงจรเคมีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>การประเมินและพัฒนา (Act)</b>					
	คณะกรรมการมีการปฏิบัติงานตามรายการเหล่านี้ ในระดับใด....					
1.	ได้ประเมินผลและพัฒนาคำนิยามงานว่าเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ด้านวิชาการของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ได้ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ได้ประเมินผลการจัดสรรงบประมาณทรัพยากรของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ได้ประเมินผลการการบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ได้ประเมินผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ได้ประเมินผลการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ได้ประเมินผลการใช้ ระเบียบข้อบังคับต่างๆของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ได้ประเมินผลการกำหนดค่าธรรมเนียมของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ได้ประเมินผลวิธีการพิจารณาคำร้องทุกข์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....

- อื่นๆ
- 1.....
  - 2.....
  - 3.....
  - 4.....
  - 5.....
  - 6.....
  - 7.....
  - 8.....
  - 9.....
  - 10.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการประชุม อภิปราย (MACR )

วัน สักร์ที่ 29 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2552

เวลา 13.00 น- 16.00 น. ณ ห้องประชุม ชั้น 9 ตึกกรมหลวงสงขลานครินทร์ สำนักบริหาร

วิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

\*\*\*\*\*

1.ผู้เชี่ยวชาญประเภทนักวิชาการ

1.1 ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์

- กรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา
- ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยเอกชนและกรรมการสภามหาวิทยาลัย

1.2 รองศาสตราจารย์วิชัย แหวนเพชร

- ประธานสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

1.3 รองศาสตราจารย์พงศ์ หรดาล

- รองศาสตราจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2.ผู้เชี่ยวชาญประเภทนักปฏิบัติ

2.1 ดร.อุไรรัตน์ .....แยมชุตติ

- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี

2.2 อาจารย์ประเสริฐ กลิ่นชู

- ผู้อำนวยการโรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออก

2.3 อาจารย์ธานี วิสูตรนวิทย์

- ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยเบญจบริหารธุรกิจ ชลบุรี

2.4 ดร.ดวงสมร กลิ่นเจริญ

- ผู้อำนวยการโรงเรียนเทคโนโลยีปิ่นมณฑล

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้