

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา

THE DEVELOPMENT OF FULLY-MANAGED SCHOOL INDICATORS  
FOR DECENTRALIZED POLICY



วิทยานิพนธ์นี้เป็นงานหนึ่งของเอกสารงานศึกษาค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
ซึ่งจัดทำขึ้นโดยบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-324-022-5

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา

THE DEVELOPMENT OF FULLY-MANAGED SCHOOL INDICATORS  
FOR DECENTRALIZED POLICY



กาญจนา ภาสุรพันธ์  
KANCHANA PASURAPAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขาศึกษา  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

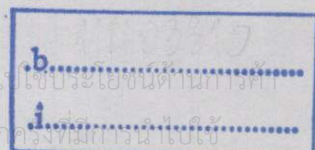
เลขหมู่.....

เลขทะเบียน 52451

วัน,เดือน,ปี 14 ก.ย. 2547

ISBN 974-324-022-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีไปใช้



**THE DEVELOPMENT OF FULLY-MANAGED SCHOOL INDICATORS  
FOR DECENTRALIZED POLICY**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
DOCTOR OF PHILOSOPHY IN VOCATIONAL EDUCATION ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2002**

**ISBN 974-324-022-5**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2002**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา

THE DEVELOPMENT OF FULLY-MANAGED SCHOOL INDICATORS  
FOR DECENTRALIZED POLICY

ชื่อนักศึกษา

นางสาวกาญจนา ภาสุรพันธ์

รหัสประจำตัว

40068107

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรีชาพร

วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.วิไลพร

วรจิตตานนท์

ดร.ศิริพรรณ

ชุมนุม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.ปรีชาพร	วงศ์อนุตรโรจน์
ดร.วิไลพร	วรจิตตานนท์
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ
ดร.ณรงค์	พิมพ์สาร
ดร.ผดุงชัย	ภูพัฒน์

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 24 พฤษภาคม 2545 เวลา 15.00 น. เป็นต้นไป  
สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ดร.จารุวัตร เจริญสุข)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษา

นักศึกษา

ค่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

รหัสประจำตัว

นางสาวกาญจนา ภาสุรพันธ์

ปริญญา

40068107

สาขาวิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุุณยบัณฑิต

พ.ศ.

การบริหารอาชีวศึกษา

2545

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม

ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อ  
นโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา 2) ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบาย  
การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้สถานศึกษามีความพร้อมน้อย เพื่อเสนอ  
แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

วิธีการวิจัยมี 3 ขั้นตอนคือ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงความพร้อมของสถานศึกษาต่อ  
นโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ  
ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา แล้วใช้เทคนิคการสัมภาษณ์  
กลุ่มเจาะจง เพื่อสัมภาษณ์และสอบถามกรรมการสถานศึกษา จาก สถานศึกษา สังกัด  
กรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 31 คน 2) สร้างเครื่องมือวัดความพร้อมของ  
สถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งใช้ผลจาก  
การวิจัยขั้นตอนที่ 1 แล้วรวบรวมข้อมูลจากกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัด  
กรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปาง จำนวน 49 คน เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อ ความพร้อมของ  
สถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ช่วย  
ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง เพื่อค้นหาปัจจัย  
ที่ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมน้อย แล้วจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อเสนอแนวทางในการ  
พัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

## สรุปผลงานวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ที่แสดงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา มีดังนี้ 1) ด้านวิชาการ ตัวบ่งชี้หลัก คือ การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร การจัด  
กระบวนการเรียนการสอน การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดการนิเทศภายใน  
สถานศึกษาและจัดการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ด้านบุคลากร ตัวบ่งชี้หลัก คือ  
การสรรหาผู้บริหาร การสรรหาครู อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ การสรรหาบุคลากร และเจ้าหน้าที่  
การสรรหากรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล 3) ด้านงบประมาณ ตัวบ่งชี้หลัก คือ การจัดสรรงบประมาณ การจัดการ  
ทรัพยากร การจัดการการเงิน บัญชี การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา การจัดการเกี่ยวกับ  
เงินทุนพัฒนาบุคลากร การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ 4) ด้านบริหารทั่วไป ตัวบ่งชี้หลัก คือ  
การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัดการเกี่ยวกับระบบบริหาร การจัดการ  
เกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา การจัดการเกี่ยวกับชุมชน/สถานประกอบการ
2. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปาง คือ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัย  
การอาชีพเถิน มีความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาในระดับปานกลาง
3. แผนพัฒนาความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาที่จัดทำขึ้น  
มีนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมมากขึ้น บุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงาน  
จนถึงขั้นพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษา

<b>Thesis Title</b>	The Development of Fully-Managed School Indicators for Decentralized Policy
<b>Student</b>	Miss.Kanchana Pasurapan
<b>Student ID.</b>	40068107
<b>Degree</b>	Doctor of Philosophy
<b>Programme</b>	Vocational Education Administration
<b>Year</b>	2002
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr.Preeyaporn Wong-anutararote
<b>Thesis Co-advisor</b>	Dr.Siripan Chumnum Dr.Wilaiporn Worrachittanont

### ABSTRACT

This research were aimed to develop the fully-managed school indicators towards the decentralized policy, to study the fully-managed school towards the decentralized policy and to study the factors affecting the low level of fully-managed school in order to propose the methods to improve them.

The research had 3 steps. First, it was to develop fully-managed school towards the decentralized policy by reviewing the related literature to gather the information about the indicators towards the decentralized policy. Then the technique of specific-group interview was employed to interview 31 school committees from the colleges in the Vocational Department in Chiangmai, Second, it was to gather the information about the fully-managed school towards the decentralized policy from 49 school committees in the colleges in the Vocational Department in Lampang. At last, the workshop among the assistants of the academic affairs of the Colleges in the Vocational Department in Lampang was hold to elicit the factors affecting the low level of fully-managed school. The development plan for the educational institutes was constructed accordingly in order to propose the methods to develop the educational institutes to be ready for the decentralized policy.

The results of the study were as follows.

1. The fully-managed school indicators of the educational institutes towards the decentralized policy were as follows. 1) Regarding the academic affairs, the main indicators were the curriculum management, the instruction management, the instructional media management, the supervision within the institute and the quality assurance. 2) For the personnel section, the main indicators were the selection for the executives, the teacher selection, the selection for the personnel and officials, the selection for the school committees, the human resource management and development. 3) Considering the budget, the main indicators were the budget distribution, the resource management, the financial and accounting management, the scholarship management, the management of the funds for personnel development and the management of the fringe benefits. 4) Regarding the general administration, the main indicators were the management of the policy, goal and objectives; the administrative system, the student management and the community management.

2. The educational institutes in the Vocational Department in Lampang namely Lampang Technical College, Lampang Vocational College, Lampang Poly-Technic College, Koh-ka Industrial Community Education College and Thoen Industrial Community Education College were at the moderate level of fully-managed school towards the decentralized policy.

3. The constructed development plan for the fully-managed school towards the decentralized policy was aimed to develop the educational institutes to have more fully-managed school so that the personnel could work until they could develop themselves and the institutes.

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช และ ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และช่วยตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ ดร.ณรงค์ พิมสาร ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่าง ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอันกว้าง และเป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ และวิทยาลัยการอาชีพจอมทอง ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนกรรมการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา และวิทยาลัยการอาชีพเงิน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณแม่ผู้เป็นที่เคารพยิ่ง รวมทั้งพี่น้องทุกคนที่ได้ให้ความรัก ให้กำลังใจให้การสนับสนุน และช่วยเหลือทุกด้านตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ดร.ศุภลักษณ์ สินธนา อาจารย์สุทธิณี สันอุดร อาจารย์จنگล นันทพล อาจารย์กนกพร คงสมบูรณ์ อาจารย์ปภัสสร อินทโสทธิ อาจารย์จำแรง วงศ์ฟู อาจารย์สัตยญา ศรีสมุท อาจารย์มณีจันทร์ อุดมะ อาจารย์ทิตยา ป็องกัน อาจารย์จิราภรณ์ คุ้มบุญมา นางสาวทัศนีย์ มณีรัตน์ นางสาวลลิตา กุลกิจदानนท์ รวมทั้งเพื่อน ๆ และบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวมาในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณพ่อ คุณแม่ และครู-อาจารย์ทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

กาญจนา ภาสุรพันธ์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา.....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา.....	43
2.4 วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง (Focus Group Interview).....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
3.1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบาย การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา.....	65
3.2 การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ สู่สถานศึกษา.....	69
3.3 การเสนอแนวทางการพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจาย อำนาจสู่สถานศึกษา.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	94
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	94
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	96
5.4 อภิปรายผล.....	107
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก.....	118
ภาคผนวก ข.....	124
ภาคผนวก ค.....	131
ภาคผนวก ง.....	159
ประวัติผู้เขียน.....	177

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	วิเคราะห์การบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.....11
2.2	การวิเคราะห์การมอบอำนาจของกรมอาชีวศึกษาสู่สถานศึกษา.....13
3.1	จำนวนบุคลากรที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรับการสัมภาษณ์.....67
3.2	จำนวนบุคลากรที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบถามความพร้อม ของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา.....70
4.1	จำนวนตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยที่แสดงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบาย การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาในแต่ละด้าน จากขั้นตอนการสร้างตัวบ่งชี้.....74
4.2	จำนวนตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อยที่แสดงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบาย การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาในแต่ละด้าน จากขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้.....75
4.3	สรุปตัวบ่งชี้เดิม และตัวบ่งชี้ใหม่ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อนโยบายการกระจาย อำนาจสู่สถานศึกษา.....76
4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ การทำงาน และสังกัด.....82
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจ สู่สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา และวิทยาลัยการอาชีพเถิน.....84

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	8
2.2 ร่างแผนภูมิบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา.....	9



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษาของไทยมีการพัฒนาการมาโดยตลอด นับตั้งแต่การบริหารอย่างไม่มีรูปแบบ ที่จัดโดย บ้าน วัด และวัง ในอดีต จนกระทั่งการบริหารอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผน มีกฎหมายรองรับอย่างเช่นปัจจุบัน รูปแบบการบริหารการศึกษาแต่ละยุคสมัยแตกต่างกัน บางยุคบางสมัยมีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง บางยุคบางสมัยมีรูปแบบของการกระจายอำนาจค่อนข้างมาก บางยุคบางสมัยก็เป็นแบบกึ่งรวมอำนาจ กึ่งกระจายอำนาจ (พิณสุดา สิริธรรังสี. 2541 : 1) ปัจจุบันระบบการบริหารและการจัดการศึกษา มีลักษณะการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง เปิดโอกาสให้หน่วยปฏิบัติ มีอำนาจในการตัดสินใจ ค่อนข้างน้อย แม้จะมีการมอบอำนาจบางเรื่องลงไป ก็เป็นเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ ที่กำหนดโดยส่วนกลาง มีการกระจายอำนาจทั้งในด้านการบริหารและวิชาการลงสู่ระดับพื้นที่ค่อนข้างน้อย สภาพปัจจุบันคือ ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผน โดยปราศจากการรับฟังความต้องการจากหน่วยงานและสถานศึกษา การบริหารบุคคลใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ด้านการบริหารงบประมาณ รัฐบาลยึดกฎ ระเบียบที่เข้มงวด ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดและตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ ด้านการบริหารวิชาการ ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดและควบคุมหลักสูตรการเรียนการสอนค่อนข้างมาก แม้จะมีการผ่อนคลายให้สถานศึกษามีโอกาสพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลการเรียนด้วยตนเองก็ตาม ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ การระดมสรรพกำลังของหน่วยงานเพื่อการศึกษาเป็นไปอย่างไม่มีระบบ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการรับจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา (พิณสุดา สิริธรรังสี. 2540 : 2)

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นี้ ถือได้ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบและรอบด้าน โดยเฉพาะเป็นการปฏิรูปที่เปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทางการศึกษาครั้งสำคัญ โดยการศึกษาไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่โรงเรียนอีกต่อไป แต่ชุมชน สังคม ไม่ว่าจะเป็นบ้าน วัด สถานประกอบการต่าง ๆ สามารถจัดการศึกษาได้ และจัดได้ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย รูปแบบที่รวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางโดยรัฐ ก็กระจายให้ท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน เข้ามามีส่วนและจัดการศึกษาเองได้ มาตรฐานกลางที่รัฐเคยดูแลกำหนด ไม่ว่าจะเรียนที่ใด ก็รู้เรื่องเดียวกันหมด ก็เปลี่ยนไปให้มีทางเลือกมากขึ้น และการศึกษาต้องสนองตอบต่อชุมชนมากขึ้น

การกระจายอำนาจทางการศึกษา ได้ถูกนำมาใช้เป็นยุทธศาสตร์ทางการพัฒนาการศึกษา อีกยุทธศาสตร์หนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพการเรียนรู้ และเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา การกระจายอำนาจทางการศึกษา มีหัวใจสำคัญอยู่ที่การที่หน่วยงานล่างสุดหรือสถานศึกษา จะเป็นผู้ใช้อำนาจในการตัดสินใจในการบริหารและจัดการ โดยทุกฝ่ายในท้องถิ่น (stakeholder) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตรวจสอบ และร่วมพัฒนา โดยอาศัยองค์กรชุมชน ในรูปคณะกรรมการโรงเรียนเป็นกลไกในการดำเนินการ (ภาณุวัฒน์ ภัคคิงค์. 2541 : 5)

กรมอาชีวศึกษา เป็นองค์กรส่วนกลาง ที่มีรูปแบบการบริหารงานแบบศูนย์รวมอำนาจ แม้ว่ากรมอาชีวศึกษา ได้มอบอำนาจการบริหารและจัดการให้สถานศึกษาบางส่วน และได้มีการปรับปรุง แก้ไขระเบียบการบริหารงานอย่างต่อเนื่องตลอดมา แต่ในความเป็นจริง การตัดสินใจส่วนใหญ่ ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจน้อย และองค์กรท้องถิ่นยังมีได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแต่ประการใด นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมา กรมอาชีวศึกษา ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติอาชีวศึกษา พ.ศ. .... เพื่อเป็นกฎหมายในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา โดยมีสาระสำคัญในการบริหาร คือ การรวมกลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ในพื้นที่บริการที่กำหนด ในระบบและรูปแบบของสถาบันการอาชีวศึกษา ควบคุมดูแลโดยคณะกรรมการสถาบันอาชีวศึกษา และให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษาและสถานศึกษา ที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการอาชีวศึกษาโดยตรง การบริหารจัดการต้องมีมาตรฐานและคุณภาพ ตามเกณฑ์และมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา

กรมอาชีวศึกษา ได้เตรียมสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษารูปแบบของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประกาศจัดกลุ่มสถาบันการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ 28 สถาบัน และมอบอำนาจการจัดการหลาย ๆ ส่วน ให้กับผู้อำนวยการสถาบัน แต่การดำเนินการยังไม่ราบรื่นเท่าที่ควร เพราะยังคงมีปัญหาในด้านกฎหมายที่จะมารองรับการจัดการสถานศึกษา ตามรูปแบบใหม่ และปัญหาความพร้อมของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งที่ กรมอาชีวศึกษา ได้สร้างเกณฑ์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2524 และได้ปรับปรุงทั้งเกณฑ์และตัวบ่งชี้มาโดยตลอด แต่การประเมินสถานศึกษาตามเกณฑ์ และตัวบ่งชี้ ที่กำหนดไว้แล้วนั้น ไม่สามารถบ่งบอกได้ว่า สถานศึกษามีความพร้อมต่อการดำเนินการจัดการ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ตัวบ่งชี้หรือ ดัชนีวัดความสำเร็จ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หน่วยงาน / องค์กร เข้าใจการบริหารงาน และพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน / องค์กรนั้น ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายหน่วยงาน / องค์กรนั้น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวัดผลงาน จะสามารถเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถตอบปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. มาตรฐานใดที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล
  2. มาตรการใดที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพระดับใด
  3. อะไรเป็นหลักฐานว่า ได้มีการพัฒนาผลงานและได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
- นอกจากนั้น การวัดผลงานมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติการ ดังนี้
4. เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติการทราบว่า การดำเนินงานมีปัญหาหรือไม่
  5. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแน่ใจว่า การตัดสินใจอยู่บนรากฐานของข้อมูลจริง ไม่ใช่การคาดเดาจากความรู้สึก

6. เพื่อแสดงให้เห็นว่า ควรจะทำการปรับปรุงในจุดใดและสามารถที่จำทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่ดี ก็คือ ดัชนีที่สามารถสื่อความหมายต่อผู้ใช้ในการตัดสินใจเพื่อการพัฒนางาน ดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สะท้อนผลงาน (ไม่ใช่การดำเนินงาน)
2. เชื่อมโยงกับเป้าหมาย เพื่อสามารถประเมินความก้าวหน้าและสามารถระบุกิจกรรมที่สมควรรับการแก้ไข
3. ข้อมูลที่ใช้ทำดัชนีสามารถเก็บได้ เข้าใจง่าย ต่อเนื่อง
4. คู่มต่อการทำดัชนี
5. เหมาะสมกับเวลา และทรัพยากรที่มีของหน่วยงาน / องค์กร ที่นำดัชนีไปใช้ (อภิชัย พันธเสน และคณะ. 2542 : 3 - 4)

ปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องตัวบ่งชี้ และมีความเชื่อว่า การจัดทำตัวบ่งชี้จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ เพราะตัวบ่งชี้จะบอกสภาพ แต่ละเรื่องในงานที่ปฏิบัติ สามารถนำไปวางแผน และนำไปกำหนดนโยบายการบริหารได้ การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ จะช่วยในการสร้างกรอบทำให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ ตัวบ่งชี้ยังใช้เป็นเครื่องมือจัดลำดับความสำคัญ ของทรัพยากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนของสถาบันต่าง ๆ เนื่องจากตัวบ่งชี้สามารถเปรียบเทียบระหว่างสถาบันในแต่ละพื้นที่ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ทราบว่าสถาบันใดยังมีสภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และบ่งบอกลำดับความสำคัญ ของการจัดสรรทรัพยากรอีกด้วย

จากสภาพตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสร้างและพัฒนา ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป โดยกำหนดตัวบ่งชี้ ที่พบจากกรอบงาน ภารกิจของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้วนำตัวบ่งชี้ไปศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ที่แสดงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

## 1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำภารกิจการบริหารสถานศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อค้นหาและศึกษาตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ถึง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ด้วยการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา แล้วนำตัวบ่งชี้ไปประเมินสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1

ประชากร คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีเชียงใหม่ วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานที่ทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีเชียงใหม่ วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2

ประชากร คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างาน ของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเถาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานที่ทำหน้าที่กรรมการสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเถาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงกำหนดความหมายของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ใช้บ่งบอกลักษณะการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรว่ามีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างไร หรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใด เวลาหนึ่ง

2. ตัวบ่งชี้ที่แสดงความพร้อมก่อนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา หมายถึง ข้อความ รายละเอียดที่ใช้ชี้ หรือบอกทิศทางการบริหารจัดการตนเองของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป

2.1 ตัวบ่งชี้ความพร้อมด้านวิชาการ หมายถึง รายละเอียดในการบอกทิศทางการบริหารจัดการตนเอง เกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.2 ตัวบ่งชี้ความพร้อมด้านบุคลากร หมายถึง รายละเอียดในการบอกทิศทางการบริหารจัดการตนเอง เกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหาร การคัดเลือกครูอาจารย์ การคัดเลือกบุคลากรและเจ้าหน้าที่ การสรรหากรรมการสถานศึกษา/กรรมการที่ปรึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.3 ตัวบ่งชี้ความพร้อมด้านงบประมาณ หมายถึง รายละเอียดในการบอกทิศทางการบริหารจัดการตนเอง เกี่ยวกับงบประมาณ ทรัพยากร การเงิน การบัญชี เงินทุนการศึกษา เงินทุนพัฒนาบุคลากร เงินทุนสวัสดิการ

2.4 ด้วบงชี้ความพร้อมด้านการบริหารท้วไป หมายถึง รายละเอียดในการบอก  
ทิสทางการบริหารจัดการตนเอง เกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ระบบบริหาร นักเรียน  
นักศึกษา ชุมชน สถานประกอบการ

3. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ สังกัด  
กรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำปาง

4. คณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการของสถานศึกษาในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน  
ในสถานศึกษา ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยในการบริหารสถานศึกษา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

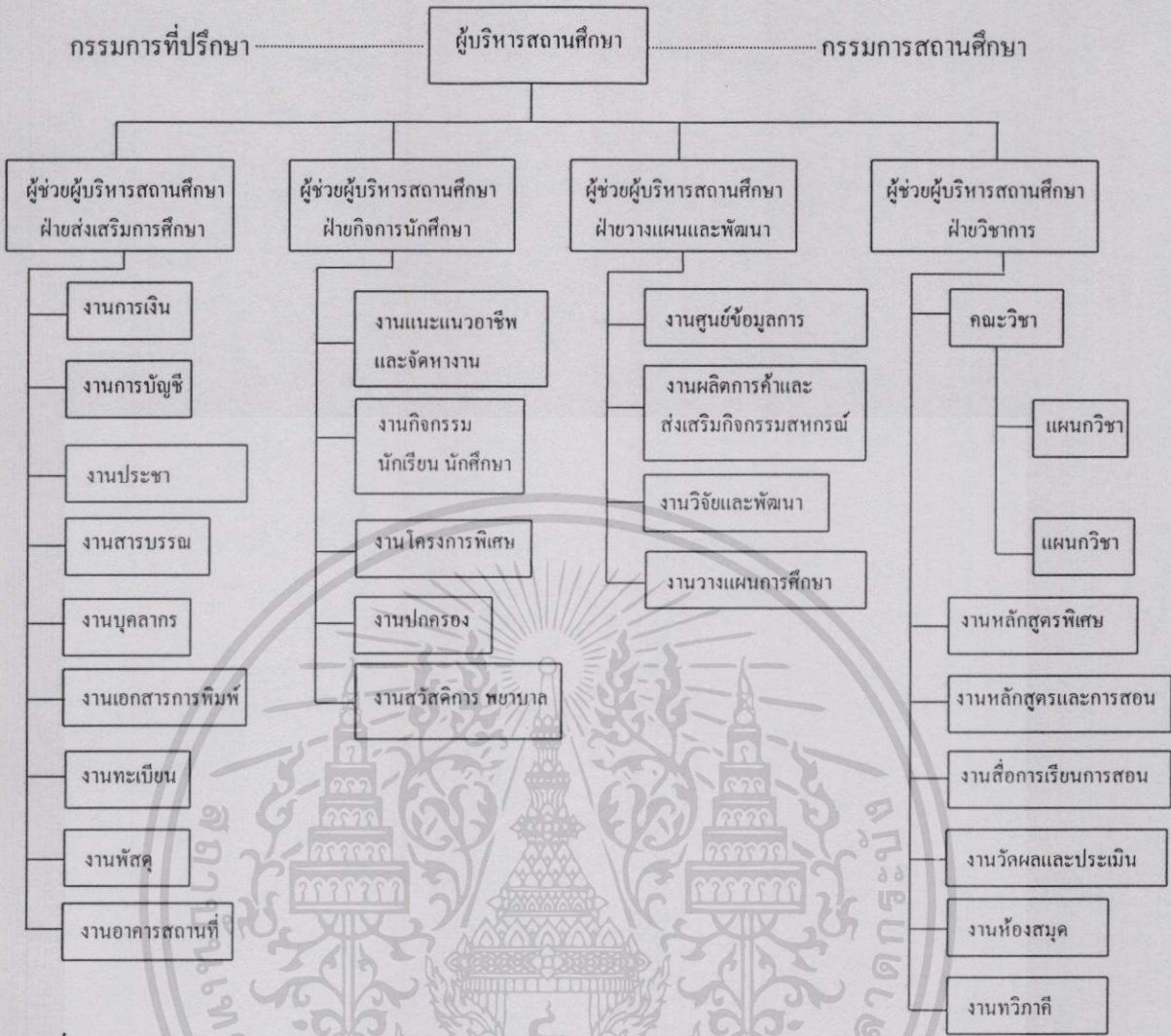
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา
- 2.4 วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง (Focus Group Interview)

#### 2.1 สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

##### 2.1.1 การจัดโครงสร้างของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

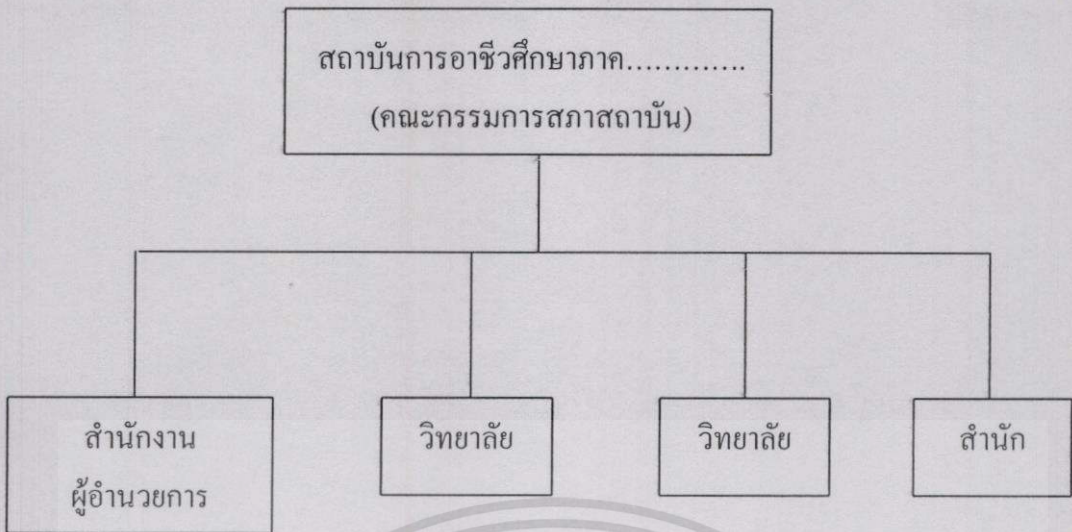
ปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดกรมอาชีวศึกษายังคงใช้โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมการนอกรั้วศึกษา

การบริหารสถานศึกษาตามโครงสร้างข้างต้น จึงเป็นการบริหารโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีอำนาจในการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว โดยรับมอบอำนาจจากส่วนกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 ร่างแผนภูมิบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

การบริหารสถาบัน ตามโครงสร้างข้างต้น จึงเป็นการบริหารโดยคณะกรรมการสภาสถาบันผ่านผู้อำนวยการสถาบัน

### 2.1.2 บทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา

ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษาไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนดังต่อไปนี้

- 1) บริหารสถานศึกษา ตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
- 2) บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการ
- 3) บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
- 4) กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
- 5) กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
- 6) ปกครอง บังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7) ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

8) ปกครอง อบรม และพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

9) วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่

10) อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษา ในสถานศึกษาและรายงานผลการเรียน ของผู้สำเร็จการศึกษาให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่ วันอนุมัติผลการสอบ

11) วิเคราะห์ ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา

12) นำเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

13) เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองชุมชน ประชาชน ในท้องถิ่น ส่วนราชการ และองค์กรอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาและท้องถิ่น

14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้บริหาร สถานศึกษา ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถานศึกษา และรับผิดชอบงานตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารการศึกษาเป็นกรรมการ
3. ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ
4. ครู อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ ให้ประธาน

กรรมการเลือกกรรมการ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการหนึ่งคน คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร และพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การปรับปรุงหน่วยงาน และแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 2) การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการและของรัฐบาล

- 3) ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง แก้ไขหลักสูตรวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในสถานศึกษา
- 4) การเปิดสอน หรือยกเลิกการสอนวิชาชีพสาขาใด สาขาหนึ่ง
- 5) การปรับปรุง หรือการเปลี่ยนแปลง แก้ไข ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6) การวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนทุกระดับการศึกษา และทุกภาคเรียน
- 7) การดำเนินงานของสถานศึกษาในรอบภาคเรียน
- 8) เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการ

คณะกรรมการที่ปรึกษาประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และความสามารถซึ่งกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้แต่งตั้งตามที่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอ

คณะกรรมการที่ปรึกษา มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่สถานศึกษา ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดหาแหล่งฝึกงาน การหาทุนการศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการบริหารงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาขอความช่วยเหลือ

จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มการบริหารงานในด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์การบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

ลักษณะงาน	ผู้เกี่ยวข้อง	ด้าน
- ปรับปรุงหน่วยงานและแผนงานของสถานศึกษา	กรรมการสถานศึกษา	บริหารทั่วไป
- การจัดการศึกษา	กรรมการสถานศึกษา	วิชาการ
- การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร	กรรมการสถานศึกษา	วิชาการ
- การเปิดสอนและยกเลิกการวิชาชีพ	กรรมการสถานศึกษา	วิชาการ
- การปรับปรุงแก้ไข ระเบียบ ข้อบังคับ	กรรมการสถานศึกษา	บริหารทั่วไป
- การวัดผลประเมินผล	กรรมการสถานศึกษา	วิชาการ
- การดำเนินงานของสถานศึกษา	กรรมการที่ปรึกษา	บริหารทั่วไป
- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแหล่งฝึกงาน	กรรมการที่ปรึกษา	วิชาการ
- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการหาทุนการศึกษา	กรรมการที่ปรึกษา	งบประมาณ
- ให้คำปรึกษาการทำกิจกรรมต่าง ๆ	กรรมการที่ปรึกษา	บริหารทั่วไป
- ให้คำปรึกษาการจัดหาวัสดุอุปกรณ์	กรรมการที่ปรึกษา	งบประมาณ
- ให้คำปรึกษาในการบริหารงาน	กรรมการที่ปรึกษา	บริหารทั่วไป
- บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือ กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย	ผู้บริหารสถานศึกษา	บริหารทั่วไป
- ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของ สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	บุคลากร
- ประเมินผลงาน พิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	บุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ผู้เกี่ยวข้อง	ด้าน
- ปกครอง อบรม และพิจารณาลงโทษ นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	ผู้บริหารสถานศึกษา	บริหารทั่วไป
- วินิจฉัยสั่งการเพื่อ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	บริหารทั่วไป
- อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาใน สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	วิชาการ
- วิเคราะห์ ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และ จัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	บริหารทั่วไป
- นำเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา มาใช้และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชานำไป ปรับปรุงการเรียนการสอนและปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	วิชาการ
- เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ กับ ผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น	ผู้บริหารสถานศึกษา	บริหารทั่วไป
- ควบคุมดูแล งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่	ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	งบประมาณ
- ควบคุมดูแล งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน	ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	บริหารทั่วไป
- ควบคุมดูแลงานบุคลากร	ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	บุคลากร
- ควบคุมดูแลงานแนะแนว งานกิจกรรม งาน โครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการ- พยาบาล หอพัก	ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายกิจการนักศึกษา	บริหารทั่วไป
- ควบคุมดูแล งานศูนย์ข้อมูล	ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผน และพัฒนา	บริหารทั่วไป
- ควบคุมดูแลงานวางแผนและงบประมาณ งานผลิต การค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์	ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผน และพัฒนา	งบประมาณ
- ควบคุมดูแลงานวิจัยและพัฒนา	ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผน และพัฒนา	วิชาการ
- ควบคุมดูแลการเรียนการสอน การวัดผล การศึกษา การฝึกอบรม การจัด โปรแกรม การเรียนหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและ การสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผล และประเมินผลงและงานห้องสมุด	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	วิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.3 สภาพการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา

ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาโดยอธิบดีกรมอาชีวศึกษากระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา โดยวิธีมอบอำนาจ (Delegation) ผู้วิจัยรวบรวมเรื่องการมอบอำนาจจากหนังสือคำสั่งมอบอำนาจ โดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2543 แล้วนำมาวิเคราะห์ให้เป็นรายด้าน ตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์การมอบอำนาจของกรมอาชีวศึกษาสู่สถานศึกษา

เลขที่คำสั่ง	เรื่อง	ด้าน
1009/2525 ลว.21 พ.ศ. 2525	หัวหน้าสถานศึกษาอนุมัติเงินยืม	งบประมาณ - การเงิน
1382/2530 ลว.17 มี.ย. 2530	หัวหน้าสถานศึกษาลงนามในสัญญาค่าประกัน การเข้าเป็นนักเรียนนักศึกษา	บริหารทั่วไป
3069/2530 ลว. 24 ธ.ค. 2530	หัวหน้าสถานศึกษาลงนามเมื่อซื้อสมุดคู่มือวางฎีกา	งบประมาณ - การเงิน
9/2531 ลว. 5 ม.ค. 2531	หัวหน้าสถานศึกษารับรองกร ใช้สิทธิค่าเช่าบ้าน	งบประมาณ - การเงิน
633/2531 ลว. 17 มี.ค. 2531	หัวหน้าสถานศึกษาอนุญาตการตรวจสอบสุขภาพของ นักเรียน	งบประมาณ - การเงิน
268/2533 ลว. 31 ม.ค. 2533	หัวหน้าสถานศึกษาอนุญาตพานักเรียนนักศึกษา ไปนอกสถานศึกษาและค้างคืน	บริหารทั่วไป
2250/2534 ลว.10 ก.ย. 2534	หัวหน้าสถานศึกษาลงนามสัญญารับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง	บริหารทั่วไป
1498/2536 ลว. 25 มี.ย. 2536	หัวหน้าสถานศึกษาอนุมัติจ้างครูพิเศษสอนหลักสูตร ระยะสั้น	วิชาการ
444/2537 ลว. 9 ก.พ. 2537	มอบอำนาจสถานศึกษาปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการพลเรือน	บุคลากร
1584/2537 ลว. 6 มี.ย. 2537	หัวหน้าสถานศึกษาลงนามในสัญญาให้ทุนอุดหนุน นิสิตนักศึกษา	งบประมาณ - การเงิน
2658/2537 ลว. 31 ส.ค. 2537	หัวหน้าสถานศึกษาสอบบรรจุลูกจ้างประจำ	บุคลากร
3629/2537 ลว.7 ธ.ค. 2537	หัวหน้าสถานศึกษาอนุมัติการปฏิบัติราชการนอกเวลา ราชการปกติ	บริหารทั่วไป
948/2538 ลว.18 เม.ย. 2538	หัวหน้าสถานศึกษาลงนามในหนังสือบอกกล่าวเรียก ค่าปรับ	งบประมาณ - การเงิน
ศช0903/8033 ลว.23 ส.ค. 2538	การจัดส่งเอกสารเพื่อบอกเลิกสัญญา ขยายเวลา สัญญา และกรณีการเกิดการชำรุดบกพร่อง	งบประมาณ - พัสดุ
729/2539 ลว. 6 มี.ค. 2539	หัวหน้าสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคสั่งซื้อสิ่งจ้าง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ	งบประมาณ - พัสดุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เลขที่คำสั่ง	เรื่อง	ด้าน
889/2539 ลว. 21 มี.ค. 2539	หัวหน้าสถานศึกษาลงนามในสัญญาข้าราชการ ลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ	บุคลากร
890/2539 ลว. 21 มี.ค. 2539	หัวหน้าสถานศึกษาอนุญาตการใช้สถานที่	บริหารทั่วไป
1195/2539 ลว. 30 เม.ย. 2539	มอบอำนาจลงนามในสัญญาและประกาศสอบราคา และประกวดราคา	งบประมาณ - พัสดุ
1059/2540 ลว. 17 เม.ย. 2540	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาแต่งตั้งกรรมการสอบ ข้อเท็จจริง ความรับผิดชอบทางละเมิด	บุคลากร
1997/2540 ลว. 6 ส.ค. 2540	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาแต่งตั้งผู้รักษาการ ในตำแหน่ง	บุคลากร
2000/2540 ลว. 6 ส.ค. 2540	มอบอำนาจการจำหน่ายพัสดุ ให้หัวหน้าสถานศึกษา และผู้อำนวยการกอง	งบประมาณ - พัสดุ
2617/2540 ลว. 4 พ.ย. 2540	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาและผู้อำนวยการกอง ปิดสถานศึกษา	บริหารทั่วไป
159/2541 ลว. 16 ม.ค. 2541	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาและผู้อำนวยการกอง อนุมัติเดินทางไปราชการ	บุคลากร
1523/2541 ลว. 2 ก.พ. 2541	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาแจ้งครูพิเศษสอน	วิชาการ
1803/2541 ลว. 7 ส.ค. 2541	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาและผู้อำนวยการ กองคลังพิจารณาแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาข้อตกลง มติคณะรัฐมนตรี	งบประมาณ - พัสดุ
1945/2541 ลว. 22 ก.ย. 2541	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร อนุมัติการเงิน	งบประมาณ - การเงิน
2080/2541 ลว. 12 ต.ค. 2541	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาและหัวหน้า หน่วยศึกษานิเทศก์อนุมัติโครงการกำรสัมมนา ประชุม	บุคลากร
2103/2541 ลว. 14 ต.ค. 2541	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาอนุมัติการเบิกเงิน ล่วงหน้าตามมติคณะรัฐมนตรี	งบประมาณ - การเงิน
2266/2541 ลว. 5 พ.ย. 2541	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาสั่งพักการเรียน เกินกว่า 7 วัน	บริหารทั่วไป
2599/2541 ลว. 25 ธ.ค. 2541	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาอนุมัติจ้างสอนครู พิเศษรายชั่วโมง	วิชาการ
155/2542 ลว. 22 ม.ค. 2542	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาอนุมัติมาตรการ มติคณะรัฐมนตรี ว.197	งบประมาณ - พัสดุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เลขที่คำสั่ง	เรื่อง	ด้าน
1378/2542 ลว.29 มิ.ย. 2542	มอบอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาลงนามในแบบ บำเหน็จบำนาญ	บุคลากร
2529/2542 ลว. 8 ธ.ค. 2542	มอบอำนาจการอนุมัติเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ	งบประมาณ - การเงิน
2530/2542 ลว. 8 ธ.ค. 2542	มอบอำนาจการตรวจสอบข้อเท็จจริงในการอนุมัติ เบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน	งบประมาณ - การเงิน
2531/2542 ลว. 8 ธ.ค. 2542	มอบอำนาจการอนุมัติเบิกจ่ายเงินรางวัลเกี่ยวกับ การสอบบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ	งบประมาณ - การเงิน
2532/2542 ลว. 8 ธ.ค. 2542	มอบอำนาจการก่อกั้นผู้กักเงินค่าวัสดุและ ค่าใช้จ่ายตามรายการที่กระทรวงการคลังอนุญาต	งบประมาณ - พัสดุ
2533/2542 ลว. 8 ธ.ค. 2542	มอบอำนาจระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การพัสดุให้หัวหน้าสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีอำนาจดำเนินการ แทนอธิบดี	งบประมาณ - พัสดุ
2534/2542 ลว. 8 ธ.ค. 2542	มอบอำนาจการลงนามในใบนำส่งเงิน	งบประมาณ - การเงิน
2285/2542 ลว. 3 พ.ย. 2542	มอบอำนาจการลงนามแบบคำขอรับเงินขวัญถุงและ เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ (ช.ร.บ.)	งบประมาณ - การเงิน

การประเมินภายในของสถานศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา  
มาตรฐานด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1/1 มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี  
ตัวบ่งชี้

1. มีน้ำหนักร ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. ร่างแข็งแรงมีสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู เพื่อน และบุคคลทั่วไป
4. รู้จักรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ
5. สามารถปฐมพยาบาลและปฏิบัติตนเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน
6. รู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ
7. มีความรู้และรู้จักป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

มาตรฐานที่ 1/2 ปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษ สิ่งมอมเมาและการทะเลาะวิวาท  
ตัวบ่งชี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา
2. ไม่เสพสิ่งเสพติด ปลอดภัยจากสิ่งมอมเมา , และไม่แสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติด
3. ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 1/3 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์  
ตัวบ่งชี้

1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามระเบียบและหลักเบื้องต้นของแต่ละศาสนา
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
5. ประหยัด : ใช้สิ่งของและทรัพย์สินอย่างประหยัดและคุ้มค่า ทั้งของตนเองและ

ส่วนรวม

6. มีความกตัญญูกตเวที

มาตรฐานที่ 1/4 มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิด  
สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์  
ตัวบ่งชี้

1. สามารถจำแนกประเภทข้อมูล เปรียบเทียบ และมีความคิดรวบยอด
2. สามารถประเมินค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล รู้จักพิจารณาข้อดี-ข้อเสีย ความถูก - ผิด  
ระบุสาเหตุ-ผล ค้นหาคำตอบเลือกวิธีและมีปฏิภาณในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ได้อย่างสันติ  
และมีความถูกต้อง เหมาะสม

3. มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ สามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายได้

มาตรฐานที่ 1/5 มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มวิชา หรือหมวดวิชาที่สำคัญไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน  
ขั้นต่ำ

2. มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร

มาตรฐานที่ 1/6 มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนา  
ตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

1. มีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ รู้จักตั้งคำถาม
2. รักการอ่าน สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน
3. สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐาน 1 / 7 เห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะและวัฒนธรรมที่งดงาม  
ของไทย

ตัวบ่งชี้

1. รู้จักท้องถิ่น รักและร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. มีความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาไทย โดยเฉพาะภูมิปัญญาของท้องถิ่นและนำมาใช้ได้
3. ชื่นชมและสืบสานศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีที่งดงามของท้องถิ่นและของไทย
4. เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนในท้องถิ่นตามวัฒนธรรมประเพณีไทยในวันสำคัญต่าง ๆ

มาตรฐานที่ 1 / 8 รู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี

ตัวบ่งชี้

1. รู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดี ข้อด้อยของตนเอง และพยายาม

ปรับปรุง

2. เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น
3. รู้กาลเทศะในการใช้คำพูด กิริยามารยาท และการแต่งกาย
4. สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทาง ตัดสินใจ และแก้ปัญหาของตนเองได้

มาตรฐานที่ 1 / 9 มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรีและกีฬา

ตัวบ่งชี้

1. มีความชื่นชมและสามารถร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มาตรฐานที่ 1 / 10 มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ

สุจริตและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวบ่งชี้

1. สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีประสิทธิภาพ
2. ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบ และมีกิจนิสัยที่ดีในการทำงาน
3. สามารถทำงานเป็นที่ (ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เอาเปรียบให้ความร่วมมือ ขอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ร่วมรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม
4. มีความสามารถในการจัดการ
5. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 1 / 11 เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตน

ตามระบอบประชาธิปไตย

ตัวบ่งชี้

1. เคารพและรับฟังคำแนะนำของพ่อแม่ ญาติ และผู้ใหญ่
2. ช่วยทำงานบ้าน และร่วมทำกิจกรรมของครอบครัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. รักษาสิทธิเสรีภาพของตนเองและเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น
4. มีความรู้และปฏิบัติตนตามกฎหมาย ไม่เป็นปัญหาของสังคมและอยู่ในสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
5. ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาและท้องถิ่น
6. รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

มาตรฐาน 1 /12 มีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

#### ตัวบ่งชี้

1. รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม
2. ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีส่วนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจ
3. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
4. มีความรู้และสามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมโดยไม่ทำให้เกิดมลพิษ

#### มาตรฐานด้านปัจจัย

มาตรฐานที่ 2 /1 มีการจัดองค์กร / โครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

#### ตัวบ่งชี้

1. มีการจัดองค์กร / โครงสร้างการบริหารจัดการ
2. มีนโยบาย แผนการดำเนินงานของสถานศึกษา และตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการศึกษาของชาติ และรัฐธรรมนูญสถานศึกษา
3. มีการนำแผนไปปฏิบัติโดยใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ
4. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
5. มีการบันทึก รายงานผล และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง
6. มีการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาและปรับปรุง

มาตรฐานที่ 2 /2 ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา

สถานประกอบการ และชุมชนในการพัฒนาการศึกษาวิชาชีพ

#### ตัวบ่งชี้

1. ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการและชุมชนในการร่วมมือกันจัดการศึกษาวิชาชีพ
2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

สถานประกอบการ และชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาวิชาชีพร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อสถานประกอบการ และชุมชน อย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้ปกครอง สถานประกอบการ และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาวิชาชีพ

5. สถานศึกษาให้ผู้เรียน สถานประกอบการและชุมชน ใช้สถานที่ในโอกาสต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกาย นันทนาการ และการให้ใช้ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ตามความเหมาะสม

6. สถานศึกษา สถานประกอบการและชุมชน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มาตรฐานที่ 2/3 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพ

อนามัยและความปลอดภัย

ตัวบ่งชี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอบอุ่น ปลอดภัย

2. ระบบการป้องกันและแก้ไขให้สถานศึกษาปลอดภัยจากสารพิษ สิ่งเสพติด อาชญากรรม อบายมุข และอุบัติเหตุ

3. มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยและสวัสดิการที่เหมาะสม

4. ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สถานที่ฝึกงานและอาคารเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและ ปลอดภัยกับการจัดการเรียนการสอน

5. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ

6. มีการจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ศูนย์วิชาการ แหล่งส่งเสริมความรู้ต่าง ๆ

7. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการ

มาตรฐานที่ 2/4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและความเหมาะสม

อย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้

1. ครูสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ

2. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสาขาวิชาชีพ หรือการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

3. มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ

4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง

สม่ำเสมอ

6. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานที่ 2 / 5 มีการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน  
ท้องถิ่น และตลาดแรงงาน  
ตัวบ่งชี้

1. มีการปรับหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและ  
ตลาดแรงงาน โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
2. มีการจัดแนวการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน  
ท้องถิ่น ตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถเชื่อมโยง  
แก้ปัญหาได้และนำไปปฏิบัติได้จริง
3. มีการจัดแหล่งข้อมูลให้ความรู้และบริการแก่ชุมชน มีการวิจัยพัฒนาหลักสูตร  
อย่างต่อเนื่อง และมีการทดลองก่อนนำไปใช้
4. มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และมีการทดลองประเมินก่อนและหลังการนำ  
หลักสูตรไปใช้

มาตรฐานที่ 2 / 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง  
ตัวบ่งชี้

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นรู้จักศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์  
สังเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. มีการจัดกิจกรรมวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น สามารถประกอบอาชีพ  
อิสระได้
5. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการ  
จัดการเรียนการสอน
6. มีการประเมินความสามารถและพัฒนาการของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายและ  
ต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 2 / 7 จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และ  
คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้

1. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน
2. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
เช่น มีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน ฯลฯ
3. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
4. มีการจัดกิจกรรมสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน

6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีจิตสำนึก เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมอนุรักษ์พัฒนาสิ่งแวดล้อมและภูมิใจในสถานศึกษา

7. มีการติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

### มาตรฐานด้านปัจจัย

มาตรฐานที่ 3/1 ผู้เรียนมีศักยภาพและความพร้อมในการเรียนวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้

1. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐานก่อนเข้าเรียน
2. ผู้เรียนมีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาตรงกับสาขาวิชาชีพ
3. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพที่จะเรียน

มาตรฐานที่ 3 / 2 ครู – อาจารย์มีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ

และมีครู – อาจารย์เพียงพอ

ตัวบ่งชี้

1. ครู – อาจารย์มีวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรี หรือครูชำนาญการ ที่ตรงกับสาขางานที่ปฏิบัติ
2. มีจำนวนครู - อาจารย์ตามเกณฑ์ ก.ค. กำหนด

มาตรฐานที่ 3 / 3 ครูอาจารย์มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมี

ประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวบ่งชี้

1. ครู – อาจารย์รู้และเข้าใจจุดหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษาวิชาชีพ
2. ครู – อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอนที่มีเนื้อหาสาระและกระบวนการสอนที่เหมาะสมด้านความรู้ทักษะ และเจตคติ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. ครู – อาจารย์มีความสามารถผลิต / พัฒนาหรือเลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหากระบวนการเรียนการสอนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

4. ครู – อาจารย์มีความสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. ครู – อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการอบรม สั่งสอนให้ผู้เรียนรู้คุณค่า ภูมิใจในภูมิปัญญา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

6. ครู – อาจารย์ มีความสามารถในการประเมินผล และการนำผลการประเมินมาใช้

มาตรฐานที่ 3/4 ครู-อาจารย์มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ ทิศวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้

1. ครู-อาจารย์มีการแสวงหาความรู้ และข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างเนื้อหาสาระและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

2. ครู-อาจารย์มีความสามารถศึกษา วิจัย ประดิษฐ์ คิดค้น หรือสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

3. ครู-อาจารย์มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขสถานการณ์ได้

มาตรฐานที่ 3/5 ครูอาจารย์มีจรรยาบรรณครู วิทยุณความเป็นครู มีคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวบ่งชี้

1. ครู - อาจารย์มีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน

2. ครู-อาจารย์เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน

3. ครู-อาจารย์มีมนุษยสัมพันธ์ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ควบคุมอารมณ์ได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ครู-อาจารย์วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

5. ครู - อาจารย์วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์

6. ครู-อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

มาตรฐานที่ 3/6 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้

1. ผู้บริหารวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder)

3. ผู้บริหารมีความสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศในการบริหารงาน

4. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย ให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีม (Team Work)

5. ผู้บริหารมีความรู้เรื่องหลักสูตร และเป้าหมายการจัดการศึกษาวิชาชีพอย่างด่งแท้สามารถให้การนิเทศและช่วยเหลือครูอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้มาปรับปรุงตน พัฒนางานและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

7. ผู้บริหารมีการสร้างระบบคุณภาพของงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

8. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

**มาตรฐานที่ 3/7 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี  
ตัวบ่งชี้**

1. ผู้บริหาร อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต สร้างศรัทธา

และเป็นที่ยอมรับ

3. ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข

สิ่งเสพติด

**มาตรฐานที่ 3/8 บุคลากรสนับสนุนการจัดการศึกษา มีความรู้ความสามารถ  
มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่**

**ตัวบ่งชี้**

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ

2. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่

3. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

4. มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

**มาตรฐานที่ 3/9 มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับท้องถิ่น มีสื่อเทคโนโลยีและ  
ทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน**

**ตัวบ่งชี้**

1. มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการศึกษา  
วิชาชีพ และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

2. มีวัสดุ – ครุภัณฑ์ การศึกษาเหมาะสมและเพียงพอตามมาตรฐานการจัดการเรียน  
การสอนแต่ละวิชา

3. มีสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่หลากหลายเพียงพอ

4. มีแหล่งบริการด้านการเรียนการสอนตามความจำเป็นเหมาะสม และสอดคล้องกับ  
เป้าหมายหลักสูตร

5. มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถ  
ไปเรียนรู้ด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 3 / 10 สถานศึกษามีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ  
ตัวบ่งชี้

1. มีอาคารสถานที่ เหมาะสมกับการใช้งาน
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์การจัดการศึกษาวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 3 / 11 ชุมชน / สถานประกอบการ ให้การสนับสนุนการจัดการและ

พัฒนาการศึกษาวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้

1. บุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาวิชาชีพ
2. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและสถานศึกษา
3. มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น นวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งกันและกัน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

### 2.2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

Johnstone (1981 : 2) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพัทธ์ หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง

โชคชัย สิริพนมณี (2540 : 11) ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่ใช้ บ่งบอกสถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ว่ามีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างไร

ชลันดา อินทร์เจริญ (2537 : 54) ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่ใช้บ่งบอก สภาพ หรือสถานะการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในเชิงปริมาณหรือคุณภาพของสภาพการณ์นั้น ๆ ซึ่งจะเป็นการนำเอาข้อมูล ตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพการณ์นั้น ๆ

วิไลวรรณ สรรพวัฒน์ (2542 : 8) ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บอกสภาพหรือ สถานะของสภาพการณ์ใด สภาพการณ์หนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ โดยนำข้อมูลหรือตัวแปรมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของ สภาพการณ์นั้น ๆ

วรรณิ์ แกมเกตุ (2540 : 14) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศ หรือค่าที่สังเกตได้ เชิงปริมาณ หรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อน ลักษณะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายไว้ดังนี้ ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ใช้บ่งบอกลักษณะการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร ว่ามีผลการดำเนินงานบรรลุตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างไร หรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใด เวลาหนึ่ง

### 2.2.2 คุณสมบัติของตัวบ่งชี้

สุชาติ ประสิทธิ์สินธุ์ (อ้างในโชคชัย สิรินพมณี. 2540 : 12-13) กล่าวว่า คุณสมบัติที่สำคัญของตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

- 1) ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียง (Bias) ของตัวบ่งชี้ที่ผลของการประเมินอาจเกื้อกูลต่อกิจกรรม โครงการ หรือแผนงานที่เป็นประเภทเดียวกัน แต่จัดทำโดยหน่วยงานที่แตกต่างกัน
- 2) ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวบ่งชี้ (Objectivity) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้มิได้เกิดจากการคิดเอาเอง ตามความรู้สึกของผู้ประเมิน หรือที่เรียกว่า ตามจิตวิสัย (Subjectivity) แต่อยู่กับสถานะที่เป็นอยู่ หรือเป็นรูปธรรมของคุณสมบัติที่ผู้ประเมินจะประเมิน
- 3) ความไวต่อความแตกต่างของตัวบ่งชี้ (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง
- 4) ค่าของมาตรวัด มีความหมายและตีความหมายได้ (Meaningfulness and Interpretability) หมายถึง ค่าของมาตรวัด ควรมีจุดสูงสุด ต่ำสุด ง่ายแก่ความเข้าใจ
- 5) ความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity) หมายถึง ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีปัญหาสำหรับการประเมินสิ่งที่เป็นกายภาพ แต่มีปัญหาในการประเมินสิ่งที่ไม่ใช่กายภาพ
- 6) ความตรงในโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง ความถูกต้องในการสร้างตัวบ่งชี้ หากผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยตัวแปรหลาย ๆ ตัว การรวมตัวแปรเข้าด้วยกัน จะก่อให้เกิดปัญหาในการตีความของตัวบ่งชี้ขึ้น

### 2.2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

การแบ่งประเภทตัวบ่งชี้มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่ง ผู้วิจัยขอเสนอไว้ 3 วิธี ดังนี้

Johnstone (1981 : 15) ได้แบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ตามลักษณะของตัวแปรที่นำมาเป็นเครื่องบ่งชี้ แบ่งได้ดังนี้

- 1) ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) คือ การเลือกเอาตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทน เพื่อช่วยชี้หรือสะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ใช้มากในงานวิจัย งานบริหาร และงานวางแผน

2) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) คือตัวบ่งชี้ที่ถูกนำมาจำแนกออกเป็นเดี่ยวๆ เป็นตัวแทนที่จะใช้ตัวแปรใด ตัวแปรหนึ่ง เพื่ออธิบายเรื่องหนึ่ง ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปร เพื่ออธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษา

3) ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators) เป็นการรวมตัวแปรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษา

The Jarratt Report (อ้างใน โชคชัย สิริพนมณี. 2540 : 14) แบ่งตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

1) ตัวบ่งชี้ภายใน (Internal Indicators) เป็นตัวแปรมีลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยที่มีใช้ในองค์กรหรือสถาบัน

2) ตัวบ่งชี้ภายนอก (External Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นผลสะท้อนการประเมินสถาบัน หรือหน่วยงานจากองค์กรภายนอก

3) ตัวบ่งชี้ระบบปฏิบัติการ (Operating Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วยอัตราส่วนผลิตภัณฑ์

Cuenin (อ้างใน โชคชัย สิริพนมณี. 2540 : 14) แบ่งตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

1) ตัวบ่งชี้อย่างง่าย ( Simple Indicators) จะแสดงในรูปของตัวเลขโดดๆ มีจุดมุ่งหมายที่ตรง ไม่ลำเอียงในการอธิบายสถานการณ์ หรือขบวนการ เช่น จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่ลงทะเบียน ค่าใช้จ่ายทั่วไปของนักศึกษา บางครั้งอาจเรียกว่าค่าสถิติที่เกิดจากการจัดการ (Management statistics)

2) ตัวบ่งชี้ปฏิบัติงาน (Performance Indicators) คือตัวบ่งชี้ปฏิบัติงาน มีการยึดถือจุดอ้างอิง เช่น เปอร์เซนต์ของผู้ลงทะเบียนตามเป้าหมาย ค่าใช้จ่ายของนักศึกษาที่เรียนในภาคปกติ

3) ตัวบ่งชี้ทั่วไป (General Indicators) มีลักษณะเป็นข้อความอ้างอิงโดยทั่วไป การสรุปข้อคิดเห็น การสำรวจข้อคิดเห็นหรือสถิติทั่วไป เช่น ลำดับชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้เรียนในระดับปริญญาตรีในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้เลือกใช้ตัวบ่งชี้ทั่วไป (General Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้

#### 2.2.4 การสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

เจ็จันท์ จงสถิตย์อยู่ และแสวง ปิ่นมณี (อ้างใน โชคชัย สิริพนมณี. 2540 : 18-19) กำหนดวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ได้ 3 วิธี คือ

1) การสร้างตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ของการใช้ (The pragmatic definition of an indicator) การสร้างตัวบ่งชี้ประเภทนี้มี 2 แบบ แบบแรก คือ การเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ทำให้หรือที่มีอยู่มาใช้ วิธีแบบนี้เป็นวิธีจัดทำตัวบ่งชี้ในลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

indicator) แบบที่สอง คือ การนำเอาตัวแปรจำนวนหนึ่งมาผสมหรือรวมกันนี้มาจากข้อสมมุติฐาน บางประการว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน การรวมตัวแปรประเภทนี้ มักกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในงานวิจัย งานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ

2) การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี (The theoretical definition of an indicator) วิธีการนี้อาศัยการผสมหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน โดยวิธีการทาง เลขคณิต ซึ่งตัวแปรเหล่านั้น ถูกเลือกมาตามลำดับความสำคัญและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และแต่ละตัวแปรนั้นจะมีค่าน้ำหนัก การเลือกตัวแปรบางตัวมาผสมกันนั้น อาศัยฐานเชิงทฤษฎีหรือ แนวคิดที่มีอยู่ในแผน

3) การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (The impirical definition of an indicator) การสร้างตัวบ่งชี้วิธีนี้คล้ายคลึงกับวิธีที่สอง แตกต่างอยู่ที่ว่าวิธีการสร้างตัวบ่งชี้จาก ข้อกำหนดเชิงทฤษฎีนั้น การเลือกกำหนดน้ำหนักจากลำดับความสำคัญ ส่วนวิธีการกำหนด น้ำหนัก จะกำหนดจากการวิเคราะห์ข้อมูลชุดหนึ่ง และการแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิธีการเช่นนี้ ได้แก่ วิธีการของ Factor analysis, cluster analysis และ Guttman scale

วิไลวรรณ เหมือนชาติ (2537 : 38-39) กล่าวว่า การสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผน และติดตามความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา มีวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี ซึ่งแต่ละวิธี จะให้ข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1) การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า (self-referenced indicator formation) เป็นวิธีการ แสดงข้อมูลของระบบการศึกษาในช่วงเวลาต่างกัน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของการดำเนินงาน จากช่วงระยะเวลาหนึ่ง ถึงอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง ตามปกติจะเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปี โดยกำหนดปีที่เริ่มต้นและปีที่สิ้นสุด เนื่องจากช่วงระยะเวลาดังกล่าว มีการดำเนินโครงการที่ นักวางแผนหรือผู้บริหารมีความประสงค์จะเปรียบเทียบความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่จำเป็น สำหรับตัวบ่งชี้ประเภทนี้ คือข้อมูลระยะยาว โดยกำหนดข้อมูลในปีฐานเท่ากัน คือเท่ากับ 100 ข้อมูลปีอื่น ๆ ที่ย้อนหลัง รวมทั้งปีต่อมาจากปีฐานก็จะคิดคำนวณจากค่าที่กำหนดในปีฐาน ค่าตัว บ่งชี้ใดที่ต่ำกว่า 100 หมายความว่า มีระดับต่ำกว่าปีฐาน ส่วนค่าใดสูงกว่า 100 แสดงว่า ระดับของ ตัวบ่งชี้ในปีนั้น สูงกว่าในปีฐาน ค่าความแตกต่างนี้คือค่าร้อยละที่เปลี่ยนแปลงไป ในช่วงระยะเวลาที่คิดจากปีฐาน

2) การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced indicator formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่มักจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนา การศึกษาหรือแผนปฏิบัติการ โดยระบุไว้ว่าในช่วงระยะเวลาที่อยู่ในแผน จะพยายามปรับปรุง การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เป้าหมายดังกล่าว ประกอบกับระยะเวลาที่ระบุไว้ในแผนจึงเป็นเกณฑ์ที่จะชี้วัดว่า การดำเนินงานได้บรรลุผล ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3) การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัศฐาน (norm-referenced indicator formation)

ตัวบ่งชี้ประเภทนี้สร้างขึ้นเพื่อแสดงสถานภาพของระบบการศึกษาต่าง ๆ ว่า อยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบกัน ระหว่างระบบการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบระบบการศึกษาย่อย ที่อยู่ภายใต้ระบบใหญ่เดียวกัน วิธีการสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัศฐาน จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากร ด้านกระบวนการบริหาร การนิเทศและการเรียนการสอน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสร้างความเสมอภาคในด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

Johnstone (1981 : 31-33) กล่าวถึง การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้ 2 วิธีคือ

1) เป็นการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสถานะที่ต้องการแสดงโดยยึดหลักเหตุผลทางทฤษฎี แล้วดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้น ตามหลักเกณฑ์เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นมาเป็นตัวบ่งชี้มาเป็นตัวบ่งชี้

2) เป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่นำมาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มตัวแปร โดยใช้หลักการทางสถิติ เป็นพื้นฐานในการสร้าง

ในการสร้างตัวบ่งชี้ มีข้อควรคำนึงอยู่ 3 ประการคือ

- 1) การคัดเลือกตัวแปรที่จะอธิบายสภาพการณ์ทางการศึกษา
- 2) การสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- 3) การกำหนดค่าน้ำหนักตามลำดับความสำคัญของตัวแปร

วิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้มีอยู่หลายวิธี และในแต่ละวิธีส่วนใหญ่จะเน้น

การพิจารณาตัดสินใจใน 4 ประเด็นหลัก Johnstone (อ้างใน วรณี แกมเกตุ, 2540 : 16-25) คือ

- 1) การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้
- 2) การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา
- 3) การกำหนดวิธีรวมตัวแปร
- 4) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าว ย่อมมีความสัมพันธ์กับค่าของตัวบ่งชี้ที่คำนวณได้ในขั้นสุดท้าย สำหรับนำไปใช้ในการแปลความหมาย ของสิ่งที่มุ่งศึกษา ดังนั้นในแต่ละขั้นตอนจึงควรได้รับการพิจารณาและตรวจสอบอย่างระมัดระวังเพื่อให้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับมโนทัศน์ (concept) ของสิ่งที่มุ่งศึกษาและวัตถุประสงค์ของการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัศฐานมากำหนดกรอบของตัวบ่งชี้ และสร้างตัวบ่งชี้ เพื่อประโยชน์ของการใช้ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

### 2.2.5 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีดังนี้

- 1) นำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย
- 2) นำไปใช้ในการติดตามผลการศึกษา
- 3) นำไปใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา
- 4) นำไปใช้ในการลำดับระบบการศึกษา
- 5) ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้นำไปใช้ในการกำหนดเขตพื้นที่สถานเพื่อตัดสิน

### 2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

โชคชัย สิริพนมณี (2540 : 232-234) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโดยใช้พี ดับเบิลยู พี และการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคในการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ผสมผสานกัน พบว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทั้ง 5 ด้าน 36 ตัวบ่งชี้ ในภาพรวมมีความเหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอได้ การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง มีข้อจำกัดที่ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และไม่สามารถจัดกลุ่มสัมภาษณ์ให้คล้ายคลึงกัน

ลัดดา คำนวิระยะกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น ในด้านการจัดการศึกษา ความเสมอภาคทางการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และความสูญเปล่าทางการศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษามี 2 ตัว ได้แก่ ภาระการสอน และการสะพัดและคงอยู่ของนักเรียน ม.ต้น ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านความเสมอภาคทางการศึกษา มี 2 ตัว ได้แก่ สภาพการเป็นโรงเรียนในเขตเมือง และการแข่งขันของการรับนักเรียนเข้าใหม่ ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านทรัพยากรทางการศึกษา มี 2 ตัว ได้แก่ สภาพความต้องการของโรงเรียน และปัจจัยสนับสนุนคุณภาพการสอน ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านความสูญเปล่าทางการศึกษามี 2 ตัว ได้แก่ สภาพการไม่สำเร็จการศึกษา และสภาพการออกกลางคัน

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษา ของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษา ได้ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 75 ตัวบ่งชี้ วัตถุประสงค์การศึกษา 11 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านอาจารย์ 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักสูตร 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบนักศึกษา 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบปรัชญา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการวิจัย 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการเงินและ

งบประมาณ 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบกิจการนักศึกษา 5 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม 4 ตัวบ่งชี้

วิไลวรรณ เหมือนชาติ (2537 : 116-117) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ในการสอบถามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียน ต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน 8 ด้านนั้น

ด้านที่ 1 คือ ตัวบ่งชี้การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การปฏิบัติการสอนของครู พฤติกรรมการสอนของครูทุกคน

ด้านที่ 2 คือ ตัวบ่งชี้ จำนวนที่มีการทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ด้านที่ 3 คือ ตัวบ่งชี้ การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

ด้านที่ 4 คือ ตัวบ่งชี้ จำนวนครูที่ได้รับการฝึกอบรม นิเทศ แนะนำ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ด้านที่ 5 คือ ตัวบ่งชี้ หลักฐานการนิเทศให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้นิเทศแก่ครู หลังการนิเทศทุกครั้ง

ด้านที่ 6 คือ ตัวบ่งชี้ เกี่ยวกับการมีรายการประเมินที่ครอบคลุม สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของครู

ด้านที่ 7 คือ ตัวบ่งชี้ เกี่ยวกับจำนวนครูที่มีรายการ ผลงานที่แสดงความก้าวหน้าของนักเรียน

ด้านที่ 8 คือ ตัวบ่งชี้ เกี่ยวกับจำนวนครูที่มีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จ และปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ สรรพวัฒน์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ตัวบ่งชี้อันนี้ ตัวบ่งชี้อันนี้ด้านปัจจัยนำเข้าทางการศึกษา มี 4 ตัว ได้แก่ จำนวนห้องเรียน ความไม่ขาดแคลนห้องวัสดุการศึกษาและห้องฝึกงานอาชีพ จำนวนนักเรียน และวุฒิการศึกษาของครูในโรงเรียน ตัวบ่งชี้อันนี้ด้านกระบวนการทางการศึกษา มี 1 ตัว ได้แก่ ปริมาณการเปิดสอนวิชาชีพ ตัวบ่งชี้อันนี้ด้านผลผลิตทางการศึกษา มี 5 ตัว ได้แก่ ระดับความพึงพอใจของนักเรียนหรือผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนและสังคมของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการของนักเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรของนักเรียนและการศึกษาต่อภายหลังจบการศึกษา

วรรณิ แกมเกตุ (2540 : 206) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดล เอ็ม ที เอ็ม เอ็ม โดยใช้ฐานข้อมูลจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2539) “เรื่องประสิทธิภาพการใช้ครู : การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค” โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ตัวแปร ที่มีความสำคัญของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู ทั้งหมด 9 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรด้าน กระบวนการใช้ครู 4 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมอบหมายงาน การนิเทศและ พัฒนาครู การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านผลผลิตที่เกิดกับตัวครู 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาระงานของครู คุณภาพของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพครู และ ความผูกพันกับโรงเรียนและวิชาชีพครู

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2543 : 212 – 219) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพ การจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ผลการวิจัย พบว่า

องค์ประกอบคุณภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การบริหารองค์การ
2. นิสิต / นักศึกษา
3. อาจารย์
4. หลักสูตร
5. ทรัพยากรสนับสนุนการศึกษา
6. กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผล
7. มหาวิทยาลัยพยาบาล

องค์ประกอบหลัก

การบริหารองค์การ

องค์ประกอบย่อย

ปรัชญา ปณิธาน นโยบาย และแผนการดำเนินงาน

ดัชนี

- 1.1 มีการกำหนดปรัชญา ปณิธาน และนโยบายการ ดำเนินภารกิจจัดการ การศึกษาหลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต
- 1.2 มีแผนการดำเนินงานที่ ครอบคลุมและสอดคล้อง กับนโยบายการดำเนินการ ภารกิจจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## องค์ประกอบหลัก

## องค์ประกอบย่อย

## ดัชนี

## โครงสร้างและการบริหาร

## การประกันคุณภาพการศึกษา

## การบริหารงานบุคคล

- 1.3 มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกแผนงานอย่างเป็นระบบ
- 1.4 มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับขนาดและภารกิจขององค์กร
- 1.5 มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและบริหารในรูปคณะกรรมการ
- 1.6 มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลและการบริหารภารกิจ การจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
- 1.7 มีการดำเนินการประกันคุณภาพ การจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตภายในคณะ
- 1.8 มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยคณะกรรมการภายในคณะ
- 1.9 มีคู่มือปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง สำหรับใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามขอบข่ายภาระงาน

องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อย

ดัชนี

นิสิต นักศึกษา

การบริหารงบประมาณ

การคัดเลือกนิสิต นักศึกษา

การพัฒนานิสิต / นักศึกษา

- 1.10 มีระบบการประเมินผล  
การปฏิบัติงานที่มี  
ความยุติธรรม โปร่งใส  
เสริมสร้างแรงจูงใจ
- 1.11 มีระบบการบริหาร  
งบประมาณที่มี  
ประสิทธิภาพ
- 1.12 มีการตรวจสอบและ  
รายงานการใช้งบประมาณ  
ของทุกแผนงาน / โครงการ
- 2.1 มีระบบการเปิดรับสมัครที่  
เพิ่มโอกาสการคัดเลือก  
นิสิต/ นักศึกษาที่มี  
คุณภาพเข้าศึกษาหลักสูตร  
พยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต
- 2.2 มีระบบการคัดเลือกนิสิต /  
นักศึกษา ที่มีคุณภาพ  
เข้าศึกษาในหลักสูตร  
พยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต
- 2.3 มีการปฐมนิเทศ เพื่อให้  
ข้อมูล เกี่ยวกับสาระที่  
นิสิต / นักศึกษาใหม่  
ควรทราบ เป็นประโยชน์  
ในการนำมาเป็นแนวทาง  
ปฏิบัติและวางแผน  
การเรียนรู้

## องค์ประกอบหลัก

## องค์ประกอบย่อย

## ดัชนี

มหาดบัณฑิต

สัมฤทธิ์ผลด้านการเรียนของ  
มหาดบัณฑิต

2.4 มีกิจกรรมนิสิต / นักศึกษา  
เน้นการพัฒนาทักษะ  
การเรียนรู้ด้วยตนเอง  
ทักษะการประกอบอาชีพ  
และทักษะทางสังคม  
ที่สำคัญ

2.5 ระยะเวลาที่เข้าศึกษา  
จนสำเร็จการศึกษา  
ตามหลักสูตร  
พยาบาลศาสตร  
มหาดบัณฑิต

2.6 จำนวนผู้รับเข้าศึกษา  
ที่เรียนสำเร็จการศึกษา  
หลักสูตร พยาบาล  
ศาสตรมหาดบัณฑิต

สัมฤทธิ์ผลด้านการทำงานของ  
มหาดบัณฑิต

2.7 มีความรู้ความสามารถ  
ในการปฏิบัติงานสนอง  
ความคาดหวังของ  
ผู้เกี่ยวข้อง

2.8 มีการผลิตผลงานวิชาการ  
ที่มีคุณภาพ หรือสร้าง  
ชื่อเสียงให้กับวิชาชีพ  
การพยาบาล

อาจารย์

ระบบการคัดเลือกอาจารย์อย่าง  
มีคุณภาพ

3.1 มีระบบการคัดเลือก  
อาจารย์ที่ เพิ่มโอกาส  
การคัดเลือกอาจารย์ที่มี  
คุณภาพ

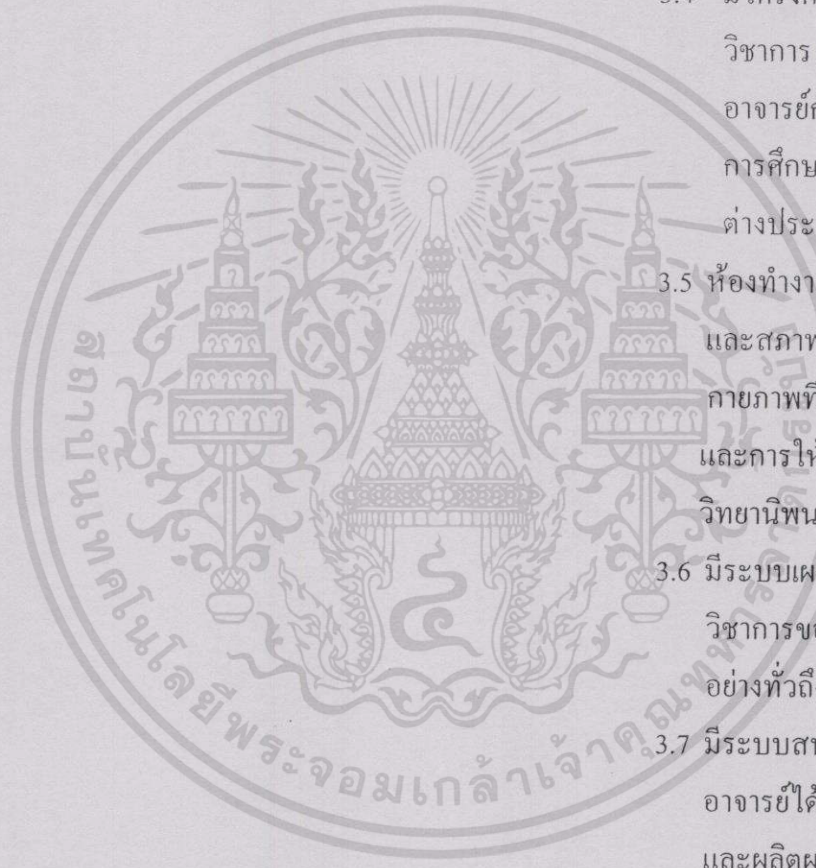
องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อย

ดัชนี

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์  
ประจำหลักสูตรพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต

- 3.2 มีวิธีการคัดเลือกอาจารย์  
เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มี  
คุณภาพ
- 3.3 มีแผนงาน / โครงการ  
พัฒนาอาจารย์ให้มีความ  
พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่  
ตามบทบาท
- 3.4 มีโครงการร่วมมือทาง  
วิชาการ / แลกเปลี่ยน  
อาจารย์กับสถาบัน  
การศึกษาพยาบาลของ  
ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง
- 3.5 ห้องทำงานอาจารย์มีปัจจัย  
และสภาพแวดล้อมทาง  
กายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน  
และการให้คำปรึกษา  
วิทยานิพนธ์
- 3.6 มีระบบเผยแพร่ผลงาน  
วิชาการของอาจารย์สู่สังคม  
อย่างทั่วถึง
- 3.7 มีระบบสนับสนุนที่เอื้อให้  
อาจารย์ได้ปฏิบัติภาระงาน  
และผลิตผลงานวิชาการ  
ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่  
กฎหมายกำหนด
- 3.8 มีอาจารย์ประจำหลักสูตร  
ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท  
และปริญญาเอก เป็นไป  
ตามเกณฑ์มาตรฐานทบวง



คุณภาพอาจารย์ประจำหลักสูตร  
พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต

## องค์ประกอบหลัก

## องค์ประกอบย่อย

## ดัชนี

หลักสูตร

การควบคุมคุณภาพอาจารย์  
ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต

องค์ประกอบหลักสูตร  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

3.9 มีจำนวนอาจารย์ต่อจำนวน  
นิสิต / นักศึกษา เป็นไป  
ตามเกณฑ์มาตรฐานทบวง

3.10 มีระบบการพิจารณา  
กำหนดเลื่อนตำแหน่ง  
ทางวิชาการ ที่มีความ  
น่าเชื่อถือ

3.11 มีการประเมินผลการสอน  
ของอาจารย์ทุกรายวิชา  
โดยให้มีการประเมินโดย  
เพื่อนร่วมงาน (Peer)  
นิสิต / นักศึกษา และ  
ประเมินตนเอง

4.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์  
หลักสูตรที่สอดคล้องกับ  
แผนพัฒนาการศึกษาระดับ  
อุดมศึกษาของชาติและ  
นโยบายการจัดการศึกษา  
หลักสูตรพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต

4.2 มีโครงการสร้างของ  
หลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์  
มาตรฐานของทบวงและ  
เนื้อหาสาระในรายวิชา  
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
ของหลักสูตร

4.3 เนื้อหาสาระและกิจกรรม  
การเรียนการสอน  
ของรายวิชาภาคทฤษฎี  
และภาคปฏิบัติมีความ  
สอดคล้อง / เชื่อมโยงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## องค์ประกอบหลัก

## องค์ประกอบย่อย

## ดัชนี

การบริหารหลักสูตรพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต

- 4.4 มีคณะกรรมการบริหาร  
หลักสูตรแต่ละสาขาวิชา  
หลัก ทำหน้าที่บริหาร  
หลักสูตรตามขอบข่าย  
หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.5 มีการประเมินและปรับปรุง  
หลักสูตรทุกสาขาที่เปิด  
สอนให้ได้มาตรฐานเป็นที่  
ยอมรับของสังคม
- 4.6 มีประมวลผลการสอน  
ทุกรายวิชาที่เปิดสอน  
ในแต่ละภาค ซึ่งได้ทำการ  
ปรับเปลี่ยนหัวข้อสอนและ  
วิธีการสอนให้มีความ  
น่าสนใจและสอดคล้องกับ  
วิทยาการ
- 4.7 มีการพิจารณากำหนด  
อาจารย์ผู้สอนในแต่ละ  
รายวิชาอย่างเหมาะสมกับ  
ระดับความเชี่ยวชาญ
- 4.8 มีการพิจารณาความ  
เหมาะสมของวิทยาการ  
นอกคณะที่สอนในแต่ละ  
หัวข้อ

สื่อการศึกษาและบริการ  
ห้องสมุด

สื่อการศึกษาและเทคโนโลยี  
สารสนเทศ

- 5.1 มีฐานข้อมูลวิชาการและ  
สื่อการศึกษาค้นคว้าของ  
อาจารย์และนิสิต /  
นักศึกษา
- 5.2 อัตราส่วนคอมพิวเตอร์ที่  
เชื่อมโยงระบบอินเทอร์เน็ต  
ต่อจำนวนนิสิต / นักศึกษา

## องค์ประกอบหลัก

## องค์ประกอบย่อย

## ดัชนี

- 5.3 มีตำราและวารสารทางการพยาบาลต่างประเทศที่มีเนื้อหารายวิชา
- ในหลักสูตร แต่ละสาขาที่เปิดสอนในคณะ ใ้ต่อการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์และนิสิต / นักศึกษา
- 5.4 มีระบบที่ช่วยให้การสืบค้นสารสนเทศมีความสะดวก รวดเร็ว
- มีโครงการความร่วมมือบริการยืม - คืน ตำรา และบริการจัดส่งเอกสารจากวารสารและตำรา ระหว่างห้องสมุดคณะพยาบาลศาสตร์ด้วยบริการที่มีประสิทธิภาพ
- 5.5 มีการเปิดบริการห้องสมุดทั้งในและนอกเวลาราชการที่ใ้ต่อการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์และนิสิต / นักศึกษา
- 5.6 มีสภาพแวดล้อม / บรรยากาศภายในห้องสมุดที่ใ้ต่อการศึกษาค้นคว้า
- 6.1 มีการใช้วิธีการสอนที่เน้นใ้หานิสิต / นักศึกษาใ้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ทุกวิชา

การเรียนการสอนและการประเมินผล

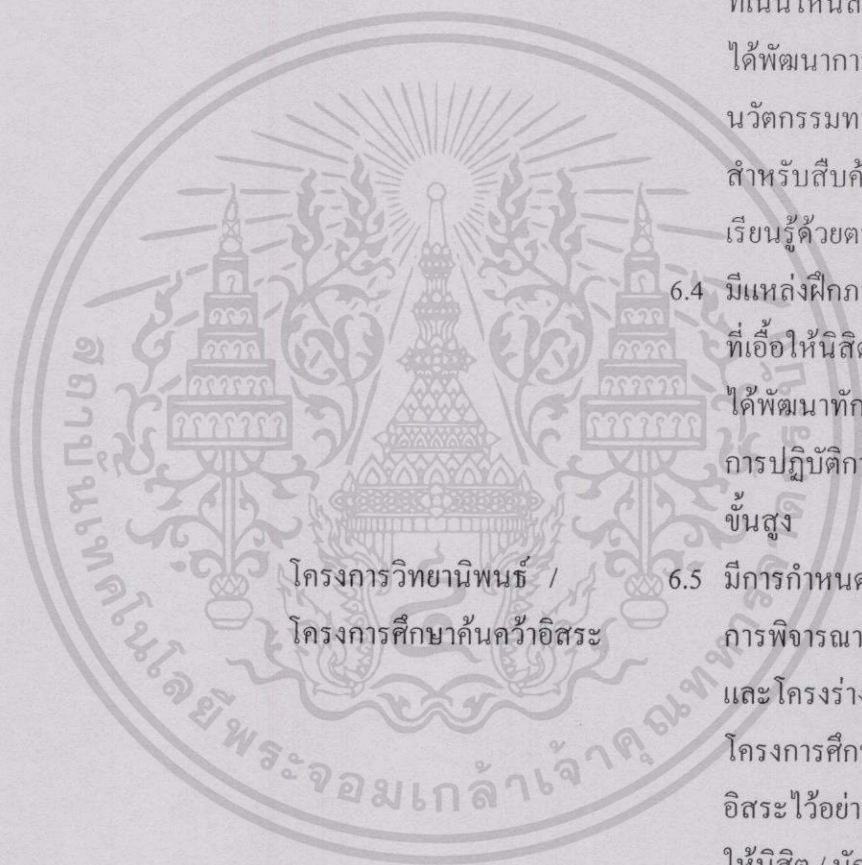
การเรียนการสอนรายวิชา

## องค์ประกอบหลัก

## องค์ประกอบย่อย

## ดัชนี

- 6.2 มีกิจกรรมการเรียน  
การสอนที่ส่งเสริมให้มี  
การอภิปราย แลกเปลี่ยน  
ความคิดเห็นระหว่าง  
อาจารย์และนิสิต /  
นักศึกษา
- 6.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียน  
ที่เน้นให้นิสิต / นักศึกษา  
ได้พัฒนาการใช้สื่อ  
นวัตกรรมทางการศึกษา  
สำหรับสืบค้นข้อมูลและ  
เรียนรู้ด้วยตนเอง
- 6.4 มีแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ  
ที่เอื้อให้นิสิต / นักศึกษา  
ได้พัฒนาทักษะด้าน  
การปฏิบัติการพยาบาล  
ขั้นสูง
- 6.5 มีการกำหนดเกณฑ์  
การพิจารณาอนุมัติหัวข้อ  
และโครงร่างวิทยานิพนธ์ /  
โครงการศึกษาค้นคว้า  
อิสระไว้อย่างชัดเจนและ  
ให้นิสิต / นักศึกษารับรู้  
โดยทั่วถึง
- 6.6 มีการพิจารณากำหนด  
อาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์หลัก /  
โครงการศึกษาค้นคว้า  
อิสระที่ตรงกับความรู้  
ความเชี่ยวชาญ



โครงการวิทยานิพนธ์ /

โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ



- ด้านหลักสูตร 28 ค่ะ
  - ด้านทรัพยากรอุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนการเรียนการสอน 13 ค่ะ
  - ด้านอาคารสถานที่ 19 ค่ะ
- (2) ค่ะ บ่งชี้คุณภาพด้านกระบวนการผลิต
- ด้านการเรียนการสอน 20 ค่ะ
  - ด้านการวิจัย 9 ค่ะ
  - ด้านการรักษามาตรฐาน 21 ค่ะ
  - ด้านการบริหารจัดการและการควบคุมคุณภาพ 13 ค่ะ
- (3) ค่ะ บ่งชี้คุณภาพด้านผลผลิต
- ด้านพุทธพิสัย 5 ค่ะ
  - ด้านจิตพิสัย 13 ค่ะ
  - ด้านทักษะการปฏิบัติ 6 ค่ะ

สมกุต ถาวรกิจ (2543 : 364-369) ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ”

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพของคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ การบริหารและการจัดการ การเรียนการสอน อาจารย์และบุคลากร นักศึกษาและบัณฑิต มีองค์ประกอบย่อย 38 องค์ประกอบ

(1) การบริหารและการจัดการ

1. ปรัชญา นโยบาย และวัตถุประสงค์
2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจ
3. การบริหารงาน
4. การบริการทางวิชาการ
5. ระบบกลไกการควบคุมมาตรฐานคุณภาพ
6. การกำกับดูแลคุณภาพ
7. การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
8. การประเมินคุณภาพ
9. การรับรองคุณภาพ และการรับรองวิทยฐานะ
10. การส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษา
11. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ
12. การติดตามและรายงานผล
13. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

## (2) การเรียนการสอน

1. หลักสูตรการเรียนการสอน
2. อาจารย์และนักศึกษา
3. การวางแผนการสอน
4. อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน
5. ทรัพยากรการเรียนรู้และสภาพแวดล้อม
6. ห้องสมุดและแหล่งข้อมูลสารสนเทศ
7. การดำเนินการจัดการเรียนการสอน
8. การประเมินผลการเรียนการสอน
9. การวิจัย
10. การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

## (3) คุณภาพอาจารย์และบุคลากร

1. การสรรหาและคัดเลือกอาจารย์และบุคลากร
2. จำนวนอาจารย์และบุคลากร
3. ภาระงานของอาจารย์
4. คุณภาพของอาจารย์
5. การพัฒนาอาจารย์และบุคลากร
6. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์
7. การพัฒนาวิชาการ
8. การประเมินอาจารย์และบุคลากร

## (4) คุณภาพนักศึกษาและบัณฑิต

1. การคัดเลือกนักศึกษา
2. จำนวนนักศึกษา
3. คุณลักษณะและคุณสมบัติของนักศึกษา
4. อัตราการสำเร็จการศึกษา
5. การยอมรับบัณฑิตจากสังคม
6. ความสามารถในการทำงานของบัณฑิต
7. การติดตามผลหลังจากจบการศึกษา

สมเกียรติ ทานอก (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ งานกิจการนักเรียน

งานธุรการและการเงิน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานวิชาการ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา

### 2.3.1 การกระจายอำนาจ

#### ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจแสดงถึง ขนาดของอำนาจและอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารระดับสูง ใ้มอบ (Delegated) ให้ผู้บริหารระดับต่ำกว่าทำแทน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 74)

การกระจายอำนาจมีสองลักษณะคือ การกระจายอำนาจการบริหารในองค์กร และการกระจายอำนาจด้านการปกครอง ในส่วนการกระจายอำนาจการบริหารในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้กระจายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไปให้แก่ผู้บริหารในระดับรอง ๆ ลงมา ตามสายการบังคับบัญชา ใน องค์กร พร้อมทั้งกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ด้วย (สุทัศน์ ขอบคำ. 2540 : 33)

การกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง เป็นการที่รัฐเคลื่อนย้ายอำนาจหน้าที่จาก ศูนย์รวมอำนาจไปยังส่วนต่าง ๆ ในระดับต่ำลงมา ตามสายการบังคับบัญชา จนถึงระดับล่างสุดคือ ท้องถิ่น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2541 : 7)

การกระจายอำนาจโดยทั่วไป อาจหมายถึง การถ่ายโอนอำนาจในการวางแผน การตัดสินใจ หรือหน้าที่ในการจัดการจากรัฐบาลส่วนกลาง ไปสู่นายงานย่อย ๆ ในท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน หรือองค์กรระดับรองลงไป หรือองค์กรเอกชน (โกวิท กระจำง. 2540 : 123)

การกระจายอำนาจ เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ทางการบริหาร จากองค์กรบริหารในส่วนกลาง ไปสู่องค์กร หน่วยงานระดับล่าง หรือส่วนท้องถิ่น (พิณสุดา สิริธรรมสี. 2541 : 10)

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบ (delegated) การแบ่ง (deconcentrated) การให้ (develuted) อำนาจ (power) อำนาจหน้าที่ (authority) ความรับผิดชอบ (responsibility) และการตัดสินใจ (decision) ไปยังผู้บริหารหรือ องค์กรในระดับต่ำลงมา

### 2.3.2 รูปแบบของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจอาจแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ตามระดับของอำนาจและหน้าที่ (degree of authority and power) และขอบข่ายหน้าที่ (scope of function) ซึ่งส่วนกลางได้แบ่งสรร ความรับผิดชอบให้กับองค์กรต่าง ๆ โดยความชอบธรรมตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่

1) การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ไปให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคตามแต่ที่รัฐจะมอบหมายให้ ภายในเขตพื้นที่ที่ได้กำหนดขึ้น โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

- (1) เป็นการบริหาร โดยใช้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งไปจากส่วนกลางและเจ้าหน้าที่เหล่านี้อยู่ในระบบการบริหารงานบุคคลของรัฐบาลกลาง
- (2) เป็นการบริหาร โดยใช้งบประมาณ ซึ่งส่วนกลางเป็นผู้อนุมัติและควบคุมให้เป็นไปตามวิธีการงบประมาณแผ่นดิน การตั้งงบประมาณ การริเริ่มวางโครงการต่าง ๆ อาจทำได้โดยเจ้าหน้าที่ประจำในส่วนภูมิกานั้น ๆ
- (3) เป็นการบริหารภายใต้นโยบาย และวัตถุประสงค์ของรัฐบาลกลาง โดยกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ และการริเริ่มนโยบายบางอย่างที่ไม่ขัดกับนโยบายหลักก็อาจทำได้
- (4) เป็นการบริหารงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งไปจากส่วนกลาง ที่จะทำการวินิจฉัย สั่งการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีอยู่ เพื่อให้การปกครองดำเนินไปโดยสะดวก และมีการต่อเนื่องในนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาล

2) การมอบอำนาจ (Delegation) หมายถึง การถ่ายโอนความรับผิดชอบในหน้าที่ การตัดสินใจ ให้หน่วยงานในระดับภูมิภาค หรือท้องถิ่น หรือหน่วยงานเฉพาะกิจ ให้มีอำนาจปกครองตนเองอย่างแท้จริงและมีอิสระจากส่วนกลางในการกำหนดขั้นตอนการบริหารจัดการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เช่น ในด้านการรับคนเข้าทำงาน การเซ็นสัญญา การจัดสรรงบประมาณ การจัดหาจัดซื้อและด้านอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นหน่วยงาน หรือองค์กรของรัฐบาลที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง ในขณะที่ความรับผิดชอบสูงสุดอยู่ที่ส่วนกลาง โดยมีกรรมวิธีในการกระจายอำนาจดังนี้

- (1) การกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองตามเขตพื้นที่ เช่น การกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล เป็นต้น
- (2) การกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองทำตามลักษณะเฉพาะของกิจกรรม หรือแต่ละหน้าที่ เช่น กระจายอำนาจในการปกครอง การไฟฟ้า การโทรศัพท์ และการเดินรถ

3) การให้อำนาจ (Devolution) หมายถึง การถ่ายโอนความรับผิดชอบในหน้าที่ หรืออำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานรัฐบาลในท้องถิ่น ภายใต้ขอบข่ายที่กฎหมายกำหนดให้ หน่วยงานระดับท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ หรือองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ดังกล่าว หน่วยงานในระดับท้องถิ่น จะอยู่นอกเหนือการควบคุมโดยตรงของส่วนกลาง คือ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีกฎหมายรองรับในความชอบธรรม ส่วนที่มีความแตกต่างจากส่วนกลางก็คือ ส่วนกลางจะทำหน้าที่ให้การสนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะ และควบคุมในทางอ้อม ในทางปฏิบัติทั่วไปแล้ว หน่วยงานระดับท้องถิ่นจะมีสิทธิในการจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น การจัดเก็บภาษี และเงินคงคลังของตนเอง เพื่อจะได้นำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ และความเร่งด่วนของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

4) การให้ภาคเอกชน/องค์กรเอกชนดำเนินการ (Privatization / Non government institutions) คือ การให้ภาคเอกชน หรือองค์กรเอกชนรับผิดชอบกิจกรรมที่รัฐบาลเคยทำให้แก่ภาคเอกชน/องค์กรเอกชน หรือองค์กรประชาชนไปดำเนินการ เช่น หอการค้า สมาคมนักธุรกิจ สมาคมวิชาชีพ สหกรณ์ สหภาพแรงงาน หรือองค์กรประชาชนเป็นต้น (พิณสุดา สิริรังสี. 2541 : 11-12)

### 2.3.3 เงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จของการกระจายอำนาจ

- 1) เจตจำนงทางการเมือง (Political will) เป็นการที่ศูนย์อำนาจยกเลิกอำนาจบางส่วนของตนเอง และให้ท้องถิ่นมีอำนาจและความรับผิดชอบมากขึ้น
- 2) มีความสมดุลระหว่างอำนาจ (power) ของรัฐบาลกลางและอำนาจหน้าที่ (authorities) ของท้องถิ่น
- 3) ความเป็นอิสระของหน่วยงาน หรือองค์กรระดับท้องถิ่น ที่จะสามารถระดมทรัพยากร และตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณ
- 4) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง
- 5) มีการกำหนดความรับผิดชอบในการวางแผนอย่างชัดเจน ในลักษณะของผู้แทนที่ได้รับมอบอำนาจ (delegation) และเป็นประชาธิปไตยให้แก่หน่วยงานระดับล่าง หรือองค์กรระดับท้องถิ่น
- 6) มีวัฒนธรรมทางการเมือง ผู้บริหารแต่ละระดับต้องมีความเชื่อมั่น และศรัทธาซึ่งกันและกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2541 : 14 และ พิณสุดา สิริรังสี. 2541 : 12 -13)

### 2.3.4 การกระจายอำนาจทางการศึกษา

#### ความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541 : 17) ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นการถ่ายโอน (transfer) อำนาจ (power) อำนาจหน้าที่ (authority) และความรับผิดชอบจากศูนย์กลาง หรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่ หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบน ไปสู่ระดับล่างหรือจากระดับชาติไปสู่ระดับท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมด หรือบางส่วนก็ได้

พิณสุดา สิริรังสี (2541 : 14) ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่าง หรือระดับปฏิบัติ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานและสถานศึกษา

ภาณุวัฒน์ กักต้วงค์ (2541 : 29) ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การที่รัฐให้อำนาจในการตัดสินใจ (decision-making power) ในการที่จะสามารถดำเนินการจัดการ และบริหารการศึกษา ในลักษณะที่เป็นองค์อำนาจหน้าที่ (authority) แก่ท้องถิ่น ทั้งที่เป็นองค์กรการปกครองตนเองของท้องถิ่น อันเป็นองค์กรที่เป็นนิติบุคคล และหรือองค์กรในชุมชนที่ไม่เป็นนิติบุคคลท้องถิ่น ได้ร่วมกันดำเนินการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ที่อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณของท้องถิ่นนั้น ๆ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ และบริหาร การศึกษาของท้องถิ่น จะต้องอยู่ในรูปของการเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการ และบริหาร การศึกษา

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา หมายถึง การที่รัฐถ่ายโอนอำนาจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ ไปให้หน่วยงานระดับท้องถิ่น องค์กรชุมชน ทั้งที่เป็นนิติบุคคล และไม่เป็นนิติบุคคล โดยการเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการ และบริหาร การศึกษา

### 2.3.5 มิติของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

La None and Smith (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2541 : 17) ได้แยกการกระจาย อำนาจทางการศึกษาเป็น 2 มิติ คือ

1. การกระจายอำนาจตามโครงสร้าง (Structural Decentralization)
2. การกระจายอำนาจตามภารกิจ (Functional Decentralization) และในการกระจาย

อำนาจทางการศึกษา จะกระจายอำนาจในเรื่องต่อไปนี้

- (1) บุคลากร
- (2) หลักสูตร
- (3) งบประมาณ

Mintzberg (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2541 : 18-19) ได้จำแนกการกระจายอำนาจ เป็น 2 มิติ คือ

1. การกระจายอำนาจตามแนวนอน หรือตามแนวตั้ง (Horizontal/Vertical Decentralization) การกระจายอำนาจตามแนวนอน เป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่ สายอำนวยการ (Staff) สายวิชาการ หรือมิใช่สายการบังคับบัญชา (non-line) ที่ดำรงตำแหน่ง ในระดับใด ๆ ภายในองค์กรทั้งนี้เพราะในองค์กรนั้น มีนักวิชาการที่มีความรู้ มีความมีความ เชี่ยวชาญเฉพาะ แต่ไม่ได้อยู่ในสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจตามแนวตั้ง ได้แก่ การบริหารที่อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ถูกแบ่งจากกรมมาถึงโรงเรียนและครู การกระจายอำนาจ ตามแนวตั้ง เป็นการถ่ายโอนอำนาจที่เป็นทางการ โดยมีประเด็นในการพิจารณา 3 ประการคือ จะกระจายอำนาจ การตัดสินใจเรื่องอะไรลงไปตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา จะกระจายอำนาจ

ลงไปไกลแค่ไหน หรือจะกระจายอำนาจลงไปถึงระดับใดของสายการบังคับบัญชา และจะประสานหรือควบคุมการใช้อำนาจที่จะกระจายไปให้อย่างไร

2. การกระจายอำนาจโดยการคัดเลือกอำนาจที่จะกระจาย หรือกำหนดความเท่าเทียมกันของอำนาจที่จะกระจาย (Selective/Parallel Decentralization) การกระจายอำนาจโดยการคัดเลือกอำนาจที่จะกระจาย หมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจเฉพาะบางเรื่องไปให้บุคลากรอื่นในองค์กร แต่อำนาจในการตัดสินใจอีกหลาย ๆ เรื่อง ยังคงอยู่ที่ศูนย์กลาง หรือศูนย์รวมอำนาจ การกระจายอำนาจโดยกำหนดความเท่าเทียมกันของอำนาจที่จะกระจาย หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่ให้แก่บุคคลที่มีบทบาทเหมือนกัน หรือเป็นผู้บริหารในระดับเดียวกัน การกระจายอำนาจตามแนวตั้งไปให้แก่โรงเรียน มากกว่าการกระจายอำนาจตามแนวนอน มีกฎระเบียบในการมอบหน้าที่การตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

3. การกระจายอำนาจทางการเมือง (Political Decentralization) เป็นการให้ผู้ปกครองในโรงเรียนของรัฐตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ที่บุตรหลานของตนกำลังศึกษาอยู่ แต่ละโรงเรียนจะต้องมีคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทและอำนาจหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งครูใหญ่ คณะกรรมการโรงเรียน จะประกอบด้วยตัวแทนของครู และตัวแทนของบุคคลที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียน

4. การกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจ (Economic Decentralization) เป็นการให้ผู้ปกครองมีสิทธิในการเลือกโรงเรียนให้แก่บุตรหลานของตน งบประมาณการศึกษา จะถูกจัดสรรไปให้โรงเรียนที่ผู้ปกครองส่งบุตรหลานของตนเข้าศึกษา

Kemmerer (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2541 : 22-23) อธิบายว่า การกระจายอำนาจเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบจากส่วนกลาง หรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์กร การถ่ายโอนอำนาจมีรูปแบบดังนี้

1. การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เป็นการจัดสรร หรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลาง หรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่หน่วยงานระดับล่าง ในสายการบังคับบัญชาของรัฐบาลกลาง เพื่อสะดวกในการดำเนินงาน เช่น ถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค จังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ ผู้ได้รับการแบ่งอำนาจเป็นผู้รับผิดชอบ ในผลของการตัดสินใจในเรื่องที่ได้รับการแบ่งอำนาจ

2. การมอบอำนาจ (Delegation) เป็นการที่ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในหน่วยงาน หรือในส่วนกลาง จัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ไปยังผู้บริหารระดับล่างขององค์กร เพื่อตัดสินใจได้เร็วมากขึ้น โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับขั้นขึ้นไป เป็นการถ่ายโอนอำนาจไปยังหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในการควบคุมของรัฐ เช่น อธิบดี มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้มอบอำนาจยังคงเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่ได้มอบอำนาจไปแล้ว

3. การโอนอำนาจ หรือการให้อำนาจ (Devolution) เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ จากส่วนกลางหรือระดับบนไปยังระดับล่างอย่างสมบูรณ์ โดยมีกฎหมายกฎระเบียบเกี่ยวกับการโอนอำนาจอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับล่างจึงมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย เช่น การโอนอำนาจให้เทศบาลจัดการศึกษา ผู้โอนอำนาจได้ตัดตัวเองขาดออกจากอำนาจที่โอนแล้ว จึงไม่มีอำนาจ หรือมีแต่เพียงเล็กน้อยในการควบคุมการดำเนินการในภารกิจที่ได้โอนอำนาจไปแล้ว

4. การให้ออกชนดำเนินการ (Privatization) เป็นการถ่ายโอนอำนาจให้ออกชนที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลดำเนินการแทนรัฐ เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างใดอย่างหนึ่งของทางราชการไปให้ออกชนดำเนินการแทน หรือสนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุนในการดำเนินงานบางอย่าง เช่น ขายกิจการของรัฐให้ออกชน สนับสนุนให้ออกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การกระจายอำนาจทางการศึกษาในรูปแบบของการมอบอำนาจ การโอนอำนาจ และการให้ออกชนดำเนินการปรากฏให้เห็นชัดเจน แต่รูปแบบการแบ่งอำนาจยังไม่ปรากฏชัด

### 2.3.6 หลักการและเหตุผลของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

UNESCO, รอบสัน และแมทริวส์ (อ้างใน พิณสุดา สิริธรรงศ์, 2541 : 14-15) ได้ให้เหตุผลไว้ว่า

1. การจัดการศึกษาในหลายประเทศไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานเดียวทั่วประเทศ ทำให้ขาดความยืดหยุ่น และไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งแตกต่างกัน
2. จากความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น การกระจายอำนาจทางการศึกษาจะช่วยตอบสนองความแตกต่างดังกล่าวได้ ทั้งยังสามารถระดมทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา ในขณะที่เดียวกันก็เป็น การกระจายการลงทุนทางการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย
3. การกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นรากฐานของการส่งเสริมประชาธิปไตย ทั้งนี้ เพราะการกระจายอำนาจทางการศึกษานั้น ให้โอกาสประชาชนในระดับท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในชุมชนของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวางแผนการจัดการศึกษา และการประเมินผลคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “การจัดการศึกษาของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน ”
4. ในประเทศเดียวกันมีความแตกต่างกันทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การกระจายอำนาจทางการศึกษา จึงเป็นการลดช่องว่างระหว่างท้องถิ่น หรือภูมิภาคในประเทศนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน มากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. จากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การกระจายตัวของประชากรทำให้เกิดความต้องการ การบริการทางการศึกษาที่หลากหลายยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการ และความเร่งด่วนของแต่ละท้องถิ่น และแต่ละกลุ่มเป้าหมายก็มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วย การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงเป็นหนทางที่นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการตอบสนองดังกล่าวได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมแล้ว การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพึ่งตนเองของประชาชน และการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปอีกด้วย

6. จากการที่ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยตรงนั้น นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์ และคุณค่าดังที่กล่าวมาแล้ว ยังก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาอีกด้วย การให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ จึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

7. การกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นการเสริมสร้างความสามารถให้กับท้องถิ่น อันหมายถึง การให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสามารถในการกำหนดชีวิต ความเป็นอยู่และจุดหมายปลายทางแห่งชีวิตของตนและชุมชนของตน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

8. การกระจายอำนาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ อันจะนำไปสู่อุดมการณ์ทางประชาธิปไตย สู่ระบบและโครงสร้างที่ใกล้ชิดประชาชนได้มากกว่า โปร่งใสกว่า ประชาชนได้มีส่วนร่วม และมีโอกาสในการตรวจสอบได้มากกว่าระบบรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง

### 2.3.7 เงื่อนไขที่จำเป็นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

1. การกระจายอำนาจ ควรให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอยู่กับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. การกระจายอำนาจจะเกิดผลดีที่สุด ถ้าผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ มีความรู้และความเข้าใจในภารกิจนั้น ๆ

3. การกระจายอำนาจจะบังเกิดผลดี ถ้าอำนาจหน้าที่แท้จริงถูกมอบหมายไปยังทุกระดับขององค์การ และการกระจายอำนาจจะไม่บังเกิดผลดี ถ้าผู้ได้รับการมอบอำนาจจะต้องรายงานกลับมายังศูนย์รวมอำนาจในทุกภารกิจที่ปฏิบัติ

4. การกระจายอำนาจนั้น ผู้บริหารทุกระดับ ควรจะมีความเชื่อมั่นว่าผู้ได้รับมอบอำนาจมีความสามารถในการตัดสินใจ ในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

5. การกระจายอำนาจนั้น ควรตระหนักว่า การตัดสินใจของผู้ที่อยู่ใกล้ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ จะดีกว่าการตัดสินใจจากส่วนกลาง

6. การกระจายอำนาจนั้น ควรมิตถุประสงค์ นโยบาย และมาตรการที่ชัดเจน แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติกัน แต่ละท้องถิ่นไม่จำเป็นจะต้องมีวิธีการปฏิบัติที่เหมือนกัน

7. การกระจายอำนาจจะบรรลุผล ถ้าผู้บริหารระดับสูงตระหนักว่า อำนาจที่มอบให้ตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชานั้น ได้มอบหมายให้อย่างแท้จริง ไม่คิดจะเรียกคืนมาอีก (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2541 : 26-27)

### 2.3.8 การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในต่างประเทศ

#### 1) ประเทศสหรัฐอเมริกา

การจัดการศึกษาสหรัฐอเมริกา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2541 : 36) เป็นหน้าที่ของมลรัฐ รัฐบาลกลางมีหน้าที่ประสานงานการศึกษา แต่ละมลรัฐ มีกระทรวงศึกษาธิการของตนเอง และมีสภาการศึกษาของมลรัฐและคณะกรรมการการศึกษาของมลรัฐ เป็นผู้ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของรัฐ แต่ละรัฐจะแบ่งเป็นเขตการศึกษาต่างๆ

ในแต่ละเขตการศึกษา จะมีคณะกรรมการทางการศึกษา หรือคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารสูงสุดของเขตการศึกษา คือ ศึกษาธิการเขต

การบริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ได้กระจายอำนาจให้เป็นหน้าที่ของมลรัฐ แต่ละมลรัฐมีวิธีการในการบริหารจัดการแตกต่างกันไป บางมลรัฐรวมอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่สภาการศึกษาของมลรัฐ บางมลรัฐกระจายอำนาจการตัดสินใจไปที่คณะกรรมการโรงเรียน หรือคณะกรรมการการศึกษาของเขตการศึกษา บางมลรัฐกระจายอำนาจการตัดสินใจไปถึงระดับสถานศึกษา

แต่ละรัฐ มีวิธีการในการกระจายอำนาจที่แตกต่างกัน ในงานวิจัยนี้ ขอเสนอวิธีการโดยสรุปบางเมือง ดังต่อไปนี้

(1) ชิคาโก รัฐอิลลินอยส์ ออกกฎหมายปฏิรูปโรงเรียนในชิคาโก กำหนดให้โรงเรียนของรัฐทุกแห่งในชิคาโก ต้องมีสภาโรงเรียนท้องถิ่น (Local school Councils) ซึ่งประกอบด้วย ครู 2 คน ผู้ปกครอง 6 คน ผู้แทนชุมชน 2 คน และครูใหญ่ หากเป็นโรงเรียนมัธยมจะมีนักเรียน 1 คน เป็นสมาชิกแต่ไม่มีสิทธิออกเสียงในเรื่องการบริหารบุคคล สภาโรงเรียนท้องถิ่น มีอำนาจในการเลือกและประเมินครูใหญ่ อนุมัติแผนพัฒนาโรงเรียน 3 ปีและอนุมัติงบประมาณโรงเรียน โรงเรียนต้องมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ครูต้องมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนได้ ครูใหญ่มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจัดโปรแกรมการศึกษา ต้องมีการประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ และจัดโปรแกรมการศึกษาที่สนองความต้องการของผู้เรียน

(2) คีทรอยท์ รัฐมิชิแกน ได้กระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเพิ่มอำนาจ (Empowerment) ให้แก่สถานศึกษา โดยมีพื้นฐานของหลักการที่สำคัญดังนี้

- การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม จะส่งเสริมภาวะผู้นำ ความเป็นเจ้าของ ความผูกพัน และความสามารถในการตรวจสอบในการตรวจสอบได้ในทุกระดับ

- การเพิ่มอำนาจ จะสนับสนุนและกระตุ้นให้มีความหลากหลายและมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

- การเพิ่มอำนาจจะช่วยให้โรงเรียนมีอำนาจมากขึ้น และมีความยืดหยุ่นที่จะกำหนดความต้องการของตนเอง เลือกรูปแบบการแก้ปัญหา ซื่อสัตย์และบริการตามจำเป็น และให้สามารถตรวจสอบได้ในเรื่องของการกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของเขตการศึกษา

โรงเรียนที่ได้รับการเพิ่มอำนาจนั้น นักเรียน ผู้ปกครองและครูมีเสรีภาพดังนี้

- ควบคุมการใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดการ
- กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาโรงเรียน
- ชี้แจงและดำเนินการในการปรับปรุงการสอน
- จัดโปรแกรมที่มีความหลากหลายให้แก่นักเรียน

(3) มลรัฐฟลอริดา พินสุภา สิริขันธ์ (2541 : 84-85) กล่าวว่า มีการปรับเปลี่ยนบทบาทของมลรัฐจากหน่วยบริหาร เป็นเสมือนผู้อำนวยการความสะดวก (State as Facilitator) เจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้ระดับล่างมีภาวะผู้นำมากขึ้น รวมทั้งมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณไปให้เขตการศึกษา โดยสภาการศึกษาของเขต (District School Board) เป็นผู้ดำเนินการ

สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจจากมลรัฐมากขึ้นทั้งในเรื่องการบริหารงบประมาณ ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การจ้างครูและบุคลากร ภายใต้การให้คำปรึกษาของสภาที่ปรึกษาโรงเรียน (School Advisory Council) สภานี้ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน นักธุรกิจ ผู้บริหาร ผู้แทนครู และผู้แทนนักเรียน (ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) มีหน้าที่ในการช่วยเตรียมและประเมินแผนพัฒนาโรงเรียน การให้ความช่วยเหลืออาจารย์ใหญ่ ในการจัดทำงบประมาณ ดูแลติดตามความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานของโรงเรียน และรายงานผลลัพธ์ต่อชุมชน มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับชุมชน การจัดการเรียนการสอนแบบโรงเรียนภายในโรงเรียน (School within School) การสร้างกิจกรรมสังคมจำลองบูรณาการกับหลักสูตร กติกา (Micro Society) การจัดการหลักสูตร โดยเน้น School to work คือการนำนักเรียนให้รู้จักโลกของงานมีการสร้างหลักสูตรด้านอาชีพ โดยประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจ ยึดวิธีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student centered Approach) เช่น การเรียนแบบประสบการณ์ (Experimental Learning) การเรียนแบบกลุ่ม (Group Learning) บทบาทของครูเปลี่ยนเป็นผู้กระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ให้ความสนใจร่วมกัน ประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีการบริหารงานโดยมีธรรมนูญ (Charter) เป็นแม่บท โรงเรียนที่ชุมชนมีความ

พร้อมทางการบริหาร จะรับไปดำเนินการเอง โดยที่รัฐจะสนับสนุนเพียงงบประมาณที่เป็นเงินอุดหนุนเท่านั้น มาตรฐานกลางของธรรมนูญ 3 ประเด็นใหญ่ ที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้ได้ คือ ด้านเนื้อหาสาระทางการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมทางการเรียน การแสดงออกของเด็ก และด้านความเสมอภาคในโอกาสของเด็กที่จะได้รับจากการจัดการศึกษาของโรงเรียน หากโรงเรียนจัดการไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รัฐหรือท้องถิ่นจะเข้ามาแทรกแซง หรือยกเลิกวิธีการแบบ Charter school มีระบบการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยการจัดตั้งคณะกรรมการการศึกษา การปฏิรูปและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ทบทวนและให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่ใช้ระบบการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน และการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการงดใช้หรือปรับแก้กฎหมาย นโยบายด้านการเงินและกฎระเบียบเพื่อการปรับปรุงโรงเรียน

## 2) ประเทศเดนมาร์ก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 51 – 52) ได้สรุปถึงวิธีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไว้ว่า รัฐบาลของเดนมาร์ก รับผิดชอบเฉพาะกรอบการทำงาน และการประกันคุณภาพ ส่วนการบริหารทั่วไป ได้กระจายอำนาจไปให้โรงเรียน อำนาจการบริหารเป็นของคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง 7 คน ครู 2 คน และนักเรียน 2 คน คณะกรรมการโรงเรียน ขึ้นตรงกับสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

- กำหนดแนวทางการบริหารของครูใหญ่
- อนุมัติงบประมาณโรงเรียน
- การจัดทำแผนการศึกษาของโรงเรียน
- ตารางสอน
- วัสดุอุปกรณ์การสอน
- กฎระเบียบของโรงเรียน
- การเสนอแต่งตั้งครู

## 3) ประเทศสเปน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 52) กล่าวว่าประเทศสเปนเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร โดยรัฐบาลกลางมอบอำนาจ (Delegation) ในการรับผิดชอบการศึกษา ไปให้รัฐบาลส่วนภูมิภาค อำนาจสำคัญที่มอบให้ ได้แก่

- โปรแกรมการฝึกหัดครู
- การสอนโดยใช้ภาษาพื้นเมือง
- ความยืดหยุ่นของหลักสูตร
- การให้ผู้ปกครองมีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในท้องถิ่น
- การศึกษาเอกชน
- การฝึกอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4) ประเทศนิวซีแลนด์

พิณสุตา สิริธรรมสี (2541 : 87 – 91) ได้ศึกษาไว้ดังนี้ ประเทศนิวซีแลนด์ ตัดลดขั้นตอนการบริหารการศึกษาเหลือเพียง 2 ขั้นตอน คือระดับกระทรวง และระดับสถานศึกษา / โรงเรียน

ระดับสถานศึกษา / โรงเรียน มีการบริหารงานโดย คณะกรรมการบริหารโรงเรียน (Board of Trustees) โดยสรรหาจากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่น ผู้แทนชาวเมารี ผู้แทนสาธารณชน / องค์กรกุศล จำนวน 3-7 คน ผู้แทนครู 1 คน ผู้แทนนักเรียน (เฉพาะในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา) 1 คน และอาจารย์ใหญ่ ซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ โดยที่ประชุมกรรมการคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นประธานกรรมการ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีดังนี้

- ด้านหลักสูตร อำนาจการให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางของชาติ ว่าด้วยการศึกษาโดยพัฒนาการเรียนรู้สำหรับเด็กโดยยึดหลักการ สาขาการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็น และเหมาะสมสำหรับเด็กตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ติดตามพัฒนาการของเด็กโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลของเด็ก พัฒนาและปรับกลยุทธ์เพื่อสนองความต้องการการเรียนรู้ของเด็ก ประเมินสัมฤทธิ์ผลของเด็ก รวมทั้งเก็บประวัติ และรายงานความก้าวหน้าของเด็ก

- ด้านการจ้างงานและบริหารบุคลากร เป็นผู้จ้างอาจารย์ใหญ่ และครูหรือบุคลากร ในโรงเรียน พัฒนาและติดตามการปฏิบัติงานของ โรงเรียนตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และตระหนักในความต้องการของเด็ก เป็นนายจ้างที่ดี ตามกฎหมายของรัฐและปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงาน ทั้งต่อผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน

- ด้านการเงินและทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ ควบคุม ติดตามการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนและการจัดทำบัญชี จัดการเรื่องทรัพย์สิน อาคาร สถานที่ ให้มีความปลอดภัย และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่เด็กเรียน

- ดำเนินงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ การปฏิบัติตามแนวทางของชาติว่าด้วยการศึกษากฎหมายว่าด้วยเวลาการปฏิบัติงาน การรักษาเวลาเรียนและช่วงปีการศึกษาของนักเรียน การรักษาระบบการประเมินตนเอง ตลอดจนการให้ประกันความปลอดภัย แก่เด็กเรียนและบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน

#### 5) ประเทศเกาหลี

พิณสุตา สิริธรรมสี (2541 : 92-94) ได้ศึกษาไว้ดังนี้ ประเทศเกาหลี แบ่งการบริหารการศึกษา ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและระดับโรงเรียน โดยลดทอนอำนาจระดับชาติลงและเพิ่มอำนาจในระดับท้องถิ่น และโรงเรียนให้มากขึ้น

ระดับโรงเรียน มีการจัดตั้งสภาโรงเรียน (School Council) เป็นสภาผู้บริหาร ซึ่งสรรหา มาจากผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้บริหารและผู้แทนครู คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณางบประมาณโรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตร จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดกิจกรรมสวัสดิการนักเรียน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีอิสระในการจัดการศึกษามากขึ้น

### 2.3.9 ผลสำเร็จและปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในต่างประเทศ

ผลสำเร็จและปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในต่างประเทศ (พินสุดา สิริธรังสี. 2541. 85, 91-92, 95-96) ได้เสนอผลสำเร็จ ปัญหา และแนวทางแก้ไข การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐฟลอริดา) ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศเกาหลี ไว้ดังนี้

จากการปฏิรูปการศึกษาสู่รูปแบบของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของมลรัฐฟลอริดาส่งผลให้สถานศึกษามีอิสระ มีความคล่องตัวทางการบริหาร มีนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน เกิดการใกล้ชิดระหว่างครูและผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา การจัดการศึกษา สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น ชุมชน มลรัฐและประเทศชาติ เพิ่มมากขึ้นในการเตรียมการปรับวิถีชีวิตเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21

แม้ว่ามลรัฐฟลอริดาจะประสบผลสำเร็จในการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาได้ในระดับเป็นที่น่าพอใจก็ตาม แต่จากการตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบกลาง (Inspector-General Office) พบว่า มลรัฐฟลอริดา ยังไม่สามารถกระจายการจัดสรรทรัพยากรในระดับท้องถิ่น (สภาเขตการศึกษา) ไปยังโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งปัญหาความพร้อมของคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนเป็นต้น จากกรณีปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว มลรัฐได้แก้ปัญหาโดยการจัดหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อการปฏิรูปการศึกษาสู่การกระจายอำนาจในหลายหลักสูตร เช่น การสร้างมติเอกฉันท์ แผนปรับปรุงโรงเรียน การสร้างทีมงานบทบาทการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เป็นต้น

นิวซีแลนด์มีการกระจายอำนาจเกือบเต็มรูปแบบให้กับสถานศึกษา และประชาชน โดยตรง ในรูปของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งมาจากชุมชนเป็นส่วนใหญ่ทั้งในเรื่องของแผนงาน โครงการ งบประมาณบุคลากร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผล ขณะเดียวกันก็มีการตรวจสอบ และถ่วงดุลโดยการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อติดตามตรวจสอบ และรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขึ้น ผลสำเร็จของการกระจายอำนาจ ดังกล่าว ส่งผลต่อการบริหาร และการจัดการศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ เกิดความคล่องตัวทางการบริหาร ขั้นตอนการปฏิบัติงานลดลง โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาให้สนองตอบความต้องการของท้องถิ่นและชุมชนมากขึ้น เกิดความใกล้ชิดระหว่างโรงเรียนและชุมชน ชุมชนมีโอกาสกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเป็นของตนเอง มีความเป็นเจ้าของในลักษณะของหุ้นส่วน ทั้งการร่วมคิด

ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามประเมินผล งบประมาณการจัดการลดลง ในขณะที่คุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ครูเอาใจใส่ต่อคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้น นักเรียนมีอิสระที่จะเลือกเรียนตามความถนัดและเป็นไปตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนเพิ่มมากขึ้น

แม้ว่านิวซีแลนด์จะประสบผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาสู่การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาดังกล่าวมากขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังคงประสบกับปัญหาหลายประการ ทั้งในเรื่องของคุณภาพของคณะกรรมการฯ ที่เกิดการแข่งขันกันระหว่างโรงเรียน ในการพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครองมีโอกาสเลือกส่งบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งหมายถึงการได้รับเงินรายหัวจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้น ทำให้โรงเรียนที่มีกำลังปัจจัยในการพัฒนาน้อยต้องยุบเลิกไปในที่สุด ปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้นในการตอบสนองความต้องการชุมชน บทบาทการบริหารเปลี่ยนไปทำให้มีการลาออกอยู่เรื่อย ๆ ในระยะแรก ๆ ของการกระจายอำนาจมีการลาออกถึง 30% เหล่านี้เป็นต้น

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว รัฐได้มีการจัดจ้างหน่วยงานและบุคคล ผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยเฉพาะกลุ่มบุคคล/หน่วยงานจากมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมและให้ความรู้แก่คณะกรรมการฯ อย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้แก่สถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยมีการจัดลำดับฐานะของโรงเรียนในการจัดสรรงบประมาณขึ้น การให้ความช่วยเหลือในการอบรมให้ความรู้และพัฒนาครู โดยการจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาดำเนินการฝึกอบรมและเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

ประเทศเกาหลี ได้เน้นระบบของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ส่งผลให้ท้องถิ่นและโรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น คณะกรรมการเขตการศึกษาและคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นมากขึ้น มีการจัดสรรเงินอุดหนุนและเงินเพิ่มพิเศษตามผลของการจัดการศึกษา นับเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวทางการบริหารสถานศึกษา มีความพยายามที่จะพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้มีโอกาส ได้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้องค์กรกึ่งเอกชนเข้ามามีส่วนในการติดตามและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา รวมทั้งได้มีการจัดการศึกษาที่หลากหลายรูปแบบ สรรค์สร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับแนวหน้า อันเป็นเป้าหมายปลายทางของประเทศ ผลที่เกิดกับผู้เรียนมีหลายประการ คือ

1. นักเรียนในระดับประถม และมัธยมศึกษาได้เรียนในสิ่งที่ตรงกับความต้องการและความสามารถของตนเองมากขึ้น
2. การเรียนในระดับประถมและมัธยมกลับเข้าสู่ความเป็นปกติ ลดการแข่งขันในการสอบเข้ามหาวิทยาลัยน้อยลง
3. สร้างความคิดสร้างสรรค์และทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สร้างความเป็นมนุษย์ โดยการวัดผล รวมทั้งได้ให้ความสำคัญแก่บุคลิกภาพ และจริยธรรมมากขึ้น

5. โรงเรียนมีโปรแกรมการเรียนที่หลากหลายให้นักเรียนได้เลือก

6. การศึกษาก่อนวัยเรียน การศึกษาของสตรี การศึกษาพิเศษ และการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นอัจฉริยภาพเข้มแข็งขึ้น

7. จัดอุดมศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียน

8. โอกาสในการเข้าเรียนระดับอุดมศึกษามีมากขึ้น

9. นักศึกษาในชนบทมีความเสมอภาคในการรับการศึกษาที่มีคุณภาพ

### 2.3.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา

สุทัศน์ ขอบคำ (2540 : 164) ศึกษาเรื่องรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยในส่วนโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ที่กระจาย ควรกระจายงาน ทรัพยากรและกระจายอำนาจตัดสินใจให้องค์กรทางการศึกษาระดับจังหวัด ดังนี้

- การกระจายงาน ควรกระจายงานดังนี้ งานกำหนดนโยบาย และวางแผนจัดการศึกษา ภายในจังหวัด งานจัดทำแผนขอตั้งงบประมาณประจำปี และจัดสรรงบประมาณประจำปีให้แก่สถานศึกษาภายในจังหวัด งานควบคุมคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาภายในจังหวัด งานจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกล้มโรงเรียน สถานศึกษา งานพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น งานนิเทศการเรียนการสอน งานสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการเรียนการสอน งานดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณ งานดำเนินการพัสดุ งานวางแผนอัตรา กำลังบุคลากร งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งานพัฒนาบุคลากร งานพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง และการให้ความดีความชอบ งานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร งานดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร งานติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาภายในจังหวัด งานพัฒนาสื่อที่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น งานสถิติข้อมูลทางการศึกษาของจังหวัดและงานวิจัยทดลอง เพื่อพัฒนาการศึกษาของจังหวัด

- การกระจายทรัพยากร ควรดำเนินการให้มีการจัดสรรงบประมาณมาให้องค์กรทางการศึกษาในจังหวัด ในลักษณะبودหนุนรายหัว และเพิ่มพิเศษตามความจำเป็นของสภาพพื้นที่ ให้มีการจัดสรรงบประมาณในส่วนงบลงทุนทางการศึกษามาให้องค์กรการศึกษาในจังหวัด ตามแผนที่ตั้งสถานศึกษาและตามเกณฑ์ที่ส่วนกลางกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา ให้มีการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา แต่ละระดับการศึกษาหรือประเภทการศึกษาไว้ว่า มาตรฐานขั้นต่ำหรือขั้นสูงมีองค์ประกอบอะไรบ้าง เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณ ให้ส่วนกลางสนับสนุนอัตรากำลังบุคลากรเพิ่มตามกรอบแผนอัตรากำลังคนที่ขาด และให้มีการเกลี่ยอัตราบุคลากรที่มีอยู่ในจังหวัด เพื่อทำหน้าที่สอนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ส่วนกลางกำหนด ให้มีการนำ

ภายในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษา ให้มีการตั้งกองทุนการศึกษาท้องถิ่น และให้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ให้องค์การทางการศึกษาระดับจังหวัด มีอำนาจกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา อำนาจจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี อำนาจจัดตั้ง ยุบ เลิก สัม รวมโรงเรียน อำนาจบริหารงานวิชาการ อำนาจบริหารงานงบประมาณ อำนาจบริหารงานบุคคล อำนาจเบิกจ่ายงบประมาณและดำเนินการพัสดุ อำนาจควบคุมคุณภาพและประกันคุณภาพการศึกษาในจังหวัด และอำนาจกำกับ เร่งรัด ติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 96-97) ศึกษาเรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผลการวิจัยเสนอว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญและแท้จริงในการจัดการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรมีความเป็นอิสระ และมีความยืดหยุ่นในการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง และเพื่อให้สถานศึกษาเป็นของชุมชน และสามารถสะท้อนภูมิปัญญาท้องถิ่นได้

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหาร การศึกษา มีคุณธรรม และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง วิธีการบริหาร จึงน่าจะใช้การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School - based Management)

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการจัดทำนโยบายและแผนของสถานศึกษา หลักสูตร บริหารบุคลากร และบริหารการเงินและงบประมาณของสถานศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพและระบบสารสนเทศของสถานศึกษา การแสวงหาความร่วมมือ และส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และปฏิบัติภารกิจตามที่ คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอแนะ

คณะกรรมการสถานศึกษา ควรทำหน้าที่เป็นกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติของสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา (Advisory Board) มากกว่าจะทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหาร (Executive Board) ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือ แนะนำ ประเมิน และอนุมัติ ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบาย แผน งบประมาณ บุคคลและหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ๆ

พิณสุดา สิริรังสี (2541 : 181) เสนอรายงานการวิจัย ประกอบร่างพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. .... ประเด็นการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ในระดับสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารการศึกษา ที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กำหนดมาจากการคัดเลือกของคณะกรรมการ

บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหารงานตามมติของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษาและตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด

ให้คณะกรรมการที่มาจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา และผู้แทนครู อยู่ในวาระละ 2 ปี คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลและให้คำปรึกษา แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้

- กำหนดแผนงาน โครงการตามความต้องการของท้องถิ่น และให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ กรอบหลักสูตรแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

- จัดทำธรรมนูญโรงเรียน ร่วมกับคณะครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และประชาชนในท้องถิ่น

- ให้ความเห็นชอบการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ กรอบหลักสูตรแห่งชาติ และธรรมนูญโรงเรียน

- สรรหา พัฒนา พิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัยผู้บริหารสถานศึกษา

- ให้ความเห็นชอบ สรรหา บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา พิจารณาความดีความชอบ

การดำเนินการทางวินัย และการร้องทุกข์ของบุคลากรในสถานศึกษา

- เสนอเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากรจากสถานศึกษาอื่นมาดำรงตำแหน่ง การโยกย้ายบุคลากรของสถานศึกษา ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูจังหวัด

- ให้ความเห็นชอบการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- จัดหารายได้ เพื่อสนับสนุนสถานศึกษา

- ติดตามผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

- ออกระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในสถานศึกษา

- ประสานงานและให้ความร่วมมือทางการศึกษากับสถานศึกษาอื่นและเครือข่าย

ทางการศึกษา

- ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 15, 32-33, 50-58) รายงานความก้าวหน้าสาระสำคัญ การปฏิรูปการศึกษาตามภารกิจ สปศ. ในส่วนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย และอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา ดังนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย และระดับต่ำกว่าปริญญา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- วิเคราะห์และจัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของเขตพื้นที่การศึกษา และของกระทรวงศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- จัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของผู้เรียน

- ขอจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไป และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

- กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และการดำเนินการทางวินัยกับครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา

- ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครองดูแล บำรุงรักษา พัฒนา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งที่เป็นราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น

การบริหารงานบุคคล ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้องค์การกลางบริหารงานบุคคลเดียวกัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มากที่สุด จึงมีข้อเสนอให้มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา มีฐานะเป็นอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่พิจารณากลับกรองการตัดสินใจในเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ การอุทธรณ์ร้องทุกข์ หรือการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ และเกณฑ์ที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลกำหนด

เพื่อให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด จึงให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทกำกับดูแล

การบริหารและการจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามเจตนารมณ์ ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องให้สถานศึกษามีอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา ตามแนวทางการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยสอดคล้องกับโครงสร้างการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่และสถานศึกษา และมีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรเกี่ยวกับ ระบบต่าง ๆ มีดังนี้

ระบบงบประมาณ ให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงบประมาณและหน่วยบริหารการเงิน มีหน้าที่กำหนดความต้องการงบประมาณของตนเองและจัดทำคำของบประมาณผ่านเขตพื้นที่การศึกษา

ระบบบริหารการเงินและทรัพย์สินของโรงเรียน สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารการเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา และภารกิจของสถานศึกษา มีระบบควบคุมตรวจสอบภายในซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการสถานศึกษา

ระบบบัญชี สถานศึกษาต้องจัดทำบัญชีตามเกณฑ์ที่รับ – ingsจ่าย จัดทำรายงานการเงินเพื่อประกอบการวิเคราะห์และตัดสินใจทางการเงิน อย่างน้อย 3 รายการ คือ งบแสดงผลการดำเนินงาน (งบรายได้ ค่าใช้จ่าย) งบแสดงฐานะการเงิน (งบดุล) และงบกระแสเงินสด

ระบบตรวจสอบและติดตามผลการใช้จ่ายเงิน สถานศึกษาต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายใน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการสถานศึกษา และการตรวจสอบภายนอก โดยสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดินหรือผู้ตรวจสอบอิสระ

## 2.4 วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง (Focus Group Interview)

การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงมีกำเนิดในช่วงราวปี 1930 เมื่อนักจิตวิทยาและนักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์มีข้อจำกัดในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบบบุคคลต่อบุคคล เนื่องจากสารสนเทศที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อจำกัด รวมทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ก็มีน้อยด้วย ในปี 1941 Robert Morton และ Paul Lazagfeld แห่งมหาวิทยาลัย Columbia ได้นำการสัมภาษณ์ กลุ่มเจาะจง ใช้ประเมินการจัดทำรายการวิทยุ โดยให้ผู้ฟังรายการเป็นผู้ประเมินแสดงความคิดเห็นว่าชื่นชอบหรือปฏิเสธรายการที่ดำเนินการ ซึ่งวิธีการนี้ถูกเรียกว่าการทำ Focus ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 Morton และเพื่อน ๆ ได้นำการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงประเมินการฝึกอบรม และผลงานของเขาก็ได้ถูกตีพิมพ์เผยแพร่ในขบวนการ Focus Group และในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา นักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ก็ได้นำเทคนิคการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในหลาย ๆ วัตถุประสงค์ เช่น นำไปใช้ในการวิจัยทางการตลาด (Marketing research) ในการหาความต้องการและความพึงพอใจของผู้บริโภคกับสินค้าที่ผลิตขึ้นมาใหม่ ความต้องการและชื่นชอบของผู้ชมรายการโทรทัศน์กับการดำเนินการในธุรกิจโฆษณา เป็นต้น นักวิจัยการศึกษาใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงเพื่อต้องการตัดสินใจในข้อมูลเชิงปริมาณ นักประเมินผลการศึกษาก็ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงเพื่อช่วยฉายภาพความสัมพันธ์ของสิ่งที่กลุ่มต้องตัดสินใจ (โชคชัย สิริพนมณี. 2540 : 32-33)

### 2.4.1 ความหมายของการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

Focus Group Interview เป็นเทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพรูปแบบหนึ่งที่มีการเรียกชื่อที่แตกต่างกัน เช่น “Focus Group” “Focus Group Interview” “Focus Indepth Interview” “Focus

Interview” “Focus Group Discussion” ในภาษาไทยมีอยู่หลายคำ เช่น “การจัดกลุ่มสนทนา” “การจัดการสนทนากลุ่ม” “การสนทนากลุ่ม” ส่วนการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คำว่า “การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง” เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทในเรื่องที่วิจัย

การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ (moderator) นำการสนทนากลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเหมือนกัน (Homogeneous) ประมาณ 6-12 คน ในประเด็นและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยผู้ดำเนินการเป็นผู้ควบคุมการสนทนาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายหรือเจาะลึกจากกลุ่มบุคคลนั้น โดยใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง (โชคชัย สิริพนมณี. 2540 : 35)

#### 2.4.2 การให้การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงกับการประเมินผลทางการศึกษา

Popham (อ้างใน โชคชัย สิริพนมณี. 2540 : 35-36) ได้นำการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงไปใช้ 4 รูปแบบ (four difference function) ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) นักประเมินผลการศึกษานำไปใช้เป็นตัวตัดสินใจตามเป้าหมายทางการศึกษาโดยแยกแยะความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ปรารถนา (desired status) และสภาพปัจจุบัน (Current status) การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงได้ความต้องการของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ ผู้ปกครอง ผู้บริหารธุรกิจ (Business Executive) นักศึกษา หน่วยงานจากรัฐบาล ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน (type of stakeholder) รวมถึงความสนใจผลผลิตทางการศึกษาที่ออกมาหลากหลายอันเป็นผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้

2. การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)

3. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงสามารถใช้สรุปผลในการประเมินผลการศึกษา เช่น การตรวจสอบนักเรียนที่ผ่านโปรแกรม การสัมภาษณ์เจาะจงสามารถพบผลลัพธ์ของโปรแกรม ซึ่งอาจเป็นทางด้านบวกหรือด้านลบ ผลกระทบจากโปรแกรมที่ดำเนินการไปแล้วสำเร็จหรือไม่สำเร็จ

4. ปรับปรุงเครื่องมือ (Instrument Refinement) การประเมินผลเครื่องมือเป็นเรื่องที่สำคัญโดยเฉพาะการประเมินผลการศึกษา ส่วนมากเครื่องมือการประเมินจะเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ เช่น ทักษะหรือทัศนคติของนักเรียนต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงกับนักเรียน จะได้สารสนเทศมากมายที่เป็นข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงเครื่องมือของผู้พัฒนาเครื่องมือ ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้สร้างเครื่องมือและผู้ให้ข้อมูล

#### 2.4.3 จุดเด่นและจุดด้อยของการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

Popham (อ้างใน โชคชัย สิริพนมณี. 2540 : 36) ได้กล่าวถึงจุดเด่นและจุดด้อยของการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง มีดังนี้

จุดเด่นของการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

1. ผู้ให้สัมภาษณ์มีโอกาสเลือกตอบคำถามที่ตนรู้หรือต้องการตอบ ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ลดความกดดันในการตอบและมีเวลาคิดไตร่ตรองคำถามนั้น
2. คำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่ม จะไปกระตุ้นความคิดของผู้ร่วมสัมภาษณ์กลุ่มคนอื่น ๆ ทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเจาะลึก
3. ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์มีการตอบโต้กับผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทันที ทำให้ได้คำตอบที่ชัดเจนและผู้ดำเนินการสัมภาษณ์สามารถสังเกตการตอบสนองของกลุ่มที่ไม่ใช่ทางด้านภาษา เช่น การยิ้ม หน้าตาบูดบึ้ง หัวเราะ กริยาท่าทางของผู้ให้สัมภาษณ์
4. เป็นวิธีการเก็บข้อมูลจากเด็กหรือผู้ไม่รู้หนังสือหรือไม่ได้รับการศึกษา
5. เป็นการได้รับข้อมูลในระยะเวลาที่รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อย เมื่อเทียบกับวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการอื่น ๆ ซึ่งได้ข้อมูลเท่า ๆ กันและผลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มนำเสนอเข้าใจได้ง่าย

จุดด้อยของการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

1. การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์จะปล่อยให้ผู้ร่วมสัมภาษณ์กลุ่มพูดตามความคิดเห็นของตน ซึ่งบางครั้งอาจไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ทำให้สรุปและตีความได้ยาก
2. การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เวลา
3. ในผู้ร่วมสัมภาษณ์กลุ่ม อาจมีสมาชิกภายในกลุ่มคนหนึ่งที่มีอำนาจมากกว่าคนอื่น ๆ เมื่อแสดงความคิดเห็นแล้วทำให้ผู้ร่วมสัมภาษณ์กลุ่มไม่กล้าแสดงความคิดเห็น (dominate) ซึ่งจะทำให้ข้อมูลขาดความตรงและความน่าเชื่อถือ
4. ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์อาจมีอคติโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ในการให้แนวทางในการตอบหรือคำถามนำ ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์เลือกตอบเฉพาะสิ่งที่ป็นลักษณะข้อมูลที่พึงประสงค์เท่านั้น

#### 2.4.4 องค์ประกอบของการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

Popham (อ้างใน โชคชัย สิริพนมณี. 2540 : 37-39) กล่าวว่าไว้วานักประเมินผลการศึกษานักสังคมศาสตร์นิยมเก็บรวบรวม ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยที่จะใช้วิธีเชิงปริมาณและตามด้วยวิธีเชิงคุณภาพเป็นการเสริมข้อมูล วิธีการเชิงคุณภาพที่สำคัญ คือ การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงให้ข้อมูลที่หลากหลายและเจาะลึก ส่วนวิธีเชิงปริมาณจะได้ข้อมูลกว้าง ๆ ในเรื่องนั้น ๆ และเพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมดังกล่าว การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดเรื่องที่จะต้องทำการศึกษา จะต้องเป็นเรื่องที่ทุกคนสามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเต็มใจที่จะเปิดเผยจุดประสงค์และคำถามของการวิจัยต้องชัดเจนและมีลักษณะเฉพาะเจาะจง

2. การกำหนดประเด็นหรือตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำ การศึกษา เพื่อมาสร้างเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ซึ่งการกำหนดประเด็นหรือ ตัวแปรนั้นก็ทำได้ โดยจำแนกแยกแยะมาจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. แนวคำถามหรือกรอบคำถามคือ แนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงได้จากการ นำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นข้อย่อย จัดลำดับหรือผูกเป็นเรื่องราวเพื่อนำการสนทนาให้เป็น ขึ้นตอนและจัดลำดับความคิดเป็นหมวดหรือหัวข้อใหญ่

4. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงจะต้องมี ความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษาและผู้ร่วมสัมภาษณ์กลุ่มจะต้องให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อเรื่องที่ต้องการศึกษา ผู้ร่วมสัมภาษณ์กลุ่มแต่ละกลุ่มควรอยู่ระหว่าง 6-12 คน และ เป็นกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกันด้วย เพราะผู้ดำเนินการสามารถที่จะควบคุมให้การสัมภาษณ์ กลุ่มเจาะจงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. บุคลากรในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

(1) ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ (moderator) เป็นผู้ถามคำถามและเป็นผู้นำตลอด การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และละเอียดที่สุดในเวลาที่กำหนด

(2) ผู้จดบันทึก (note taker) เป็นผู้ที่ย่อยจดบันทึกคำสัมภาษณ์ ผู้จดบันทึกจะทำ หน้าที่จดทุกคำพูดที่จดขึ้น ตลอดจนการจดคำอภิปรายท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ กลุ่มเจาะจงด้วย

(3) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (provider) เป็นบุคคลที่คอยเอื้ออำนวยและให้ความสะดวก แก่ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง เจ้าหน้าที่บริการทั่วไปมีหน้าที่คอยบริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกลง เทป เปลี่ยนเทป ตลอดจนการคอยกันไม่ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงเข้าไปเสนอ ความคิดเห็น หรือเข้าไปรบกวนสมาธิของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

6. อุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูล คือเทปบันทึกเสียง เพราะในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง นั้นจะมีการถกประเด็น ปัญหาการขัดแย้ง เป็นการแสดงความคิดเห็นสวนกันไปสวนกันมา หลายเสียง หลายความเห็น ดังนั้นจึงต้องมีการบันทึกเสียงเอาไว้ เพราะคำตอบที่เป็นกระแสโต้แย้งหรือถกการ ประเด็นกันด้วยเหตุผล และการแสดงความคิดเห็นด้วย สิ่งนี้แหละเป็นหัวใจของ การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง เทปบันทึกเสียงจะเป็นอุปกรณ์บันทึกข้อมูลที่ดีที่สุดที่สามารถเก็บเหตุผล รายละเอียด และข้อคำตอบได้ละเอียดที่สุด

7. อุปกรณ์เสริมการสัมภาษณ์ เป็นอุปกรณ์ที่ช่วยให้การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงดำเนินการ ไปด้วยบรรยากาศราบรื่นและดูเป็นธรรมชาติไม่เคร่งเครียด ได้แก่ น้ำดื่ม ขนม บุหรี่ ของขบเคี้ยว เล็ก ๆ น้อย ๆ หรืออาจจะรวมถึงรูปภาพ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มได้เข้าใจ เรื่องหรือประเด็นที่เราสนใจจะถามมากยิ่งขึ้น

8. สถานที่ที่จะจัดการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง (Morgan, 1993) ควรมีการกำหนดให้แน่นอน เป็นสถานที่ที่ผู้ร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงรู้จักและคุ้นเคยเป็นอย่างดี บรรยากาศเงียบสงบอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่เป็นสถานที่ที่ครอบงำความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

9. ของกำนัลหรือของที่ระลึก มอบไว้ก่อนจากกันให้แก่ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของเขามาร่วมกันสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง มิใช่เป็นค่าจ้างแต่มอบให้ระลึกถึงกันว่าเราเคยมาแสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาด้วยกันเมื่อโอกาสหนึ่ง

#### 2.4.5 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยควรเริ่มการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการอ่านบทสัมภาษณ์บางกลุ่ม จากนั้นจึงกำหนดเค้าโครงการวิเคราะห์อย่างละเอียดว่าจะมีข้อใดบ้าง

เมื่อผู้วิจัยสามารถจัดหมวดหมู่ต่าง ๆ ของบทสัมภาษณ์ได้แล้ว ผู้วิจัยก็สามารถเริ่มการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ไปตามหัวข้อที่ได้วางเค้าโครงไว้ การพิจารณาความคล้ายคลึงและความแตกต่างของทัศนคติและความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ปรากฏในบทสัมภาษณ์ หากอธิบายว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงแต่ละกลุ่มมีทัศนคติและความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกัน ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยควรพยายามเสนอความคิดเห็นและทัศนคติที่เหมือนกันและขัดแย้งกัน โดยพิจารณาว่าหัวข้อใดที่ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงมีทัศนคติที่แตกต่างหรือขัดแย้งกัน และสิ่งนี้เกิดขึ้นในกลุ่มอื่น ๆ ด้วยหรือไม่

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา 3 ตอน ดังนี้

3.1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

3.2 การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

3.3 การเสนอแนวทางการพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

รายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

3.1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ

3.1.1 การสร้างตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา จากกรอบงานของสถานศึกษาที่กำหนดโดยระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และงานวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา แล้วสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ตามด้านที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป ได้ตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อย ที่แสดงถึงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาสร้างตัวบ่งชี้ตั้งแต่เดือนก.ค. 2544 - ม.ค. 2545 (รายละเอียดการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ แสดงไว้ในภาคผนวก ข.)

### 3.1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อย ที่เป็นผลมาจากข้อ 3.1.1 ไปพัฒนาต่อเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมา โดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง (Focus group Interview) ซึ่งการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง เป็นเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม (group process) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ ในประเด็นปัญหาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกและสารสนเทศที่มากเกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะเรื่อง โดยมีผู้ดำเนินการสัมภาษณ์เป็นผู้ตั้งคำถามในประเด็นปัญหาวิจัยเพื่อให้ผู้สัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ได้แสดงความเห็นต่อประเด็นปัญหาการวิจัย รายละเอียดในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าว มีดังนี้

#### 3.1.2.1 ประชากร

ประชากร คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะหัวหน้าแผนก หัวหน้างานของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีเชียงใหม่ วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง บุคลากรเหล่านี้เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง การเตรียมความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เนื่องจากกรมอาชีวศึกษาได้มอบหมายให้สถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดนำร่องในการบริหารสถานศึกษาระบบเครือข่าย ที่มีการกระจายอำนาจด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านบริหารทั่วไป ไปยังสถาบันอาชีวศึกษา

#### 3.1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ที่ทำหน้าที่กรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีเชียงใหม่ วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง จำนวน 55 คน

รายละเอียดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรับการสัมภาษณ์

วิทยาลัย	จำนวนบุคลากร (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่	51	17
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	49	15
3. วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่	37	7
4. วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีเชียงใหม่	35	10
5. วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง	16	6
รวม	188	55

### 3.1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง เพื่อใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้  
ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อย  
มาจัดพิมพ์เป็นรายด้านพร้อมกันให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น ขณะรับการสัมภาษณ์ว่าตัวบ่งชี้  
แต่ละตัวสมควรเป็นตัวบ่งชี้ให้พิจารณาต่อไปว่า ตัวบ่งชี้ นั้นไม่มีการแก้ไข หรือควรแก้ไขตัวบ่งชี้  
นั้น ให้เป็นไปในลักษณะใด (รายละเอียดแบบสัมภาษณ์ แสดงไว้ในภาคผนวก ก)

ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดโครงสร้างแบบสัมภาษณ์
- นำตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อย มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์
- สร้างแบบสัมภาษณ์โดยมีหัวข้อที่จะให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า  
ตัวบ่งชี้แต่ละตัว สมควรเป็นตัวบ่งชี้หรือไม่และถ้าเห็นสมควรเป็นตัวบ่งชี้ ให้พิจารณาต่อไปว่า  
ตัวบ่งชี้ นั้นไม่มีการแก้ไข หรือควรแก้ไขตัวบ่งชี้ นั้นให้ เป็นไปในลักษณะใด

- นำแบบสัมภาษณ์ไปให้หัวหน้าแผนก หัวหน้างานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปางที่ไม่ได้เป็นกรรมการสถานศึกษา พิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับภาษาที่ใช้ ความเข้าใจใน  
ข้อความของตัวบ่งชี้ ผลปรากฏว่าข้อความในตัวบ่งชี้เป็นข้อความที่ใช้ได้ทั้งหมด ระยะเวลาที่ใช้  
ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ รวม 2 เดือนคือ เดือนมกราคม - เดือนกุมภาพันธ์ 2545

2. กลุ่มผู้ดำเนินการจัดการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ได้แก่ ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม  
(Moderator) ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่ม (Note taker) และเจ้าหน้าที่ทั่วไป (Provider)

### 3.1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

#### 1. เตรียมตัวเพื่อการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

- ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อขออนุญาตดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงกับ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีเชียงใหม่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพจอมทอง เพื่อนัดหมายวัน เวลา ที่จะทำการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง และบุคคลที่จะเข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

- จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ได้แก่ สมุดจดบันทึก กล้องถ่ายรูป เทปบันทึกเสียง ของที่ระลึก

- ชักซ้อมความเข้าใจในหลักการ และขั้นตอนการจัดสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ให้ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 2. การดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง

- ผู้วิจัยจะเดินทางไปถึงสถานที่ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงก่อนเวลานัดหมาย เพื่อเตรียมสถานที่ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยให้เรียบร้อย

- ผู้วิจัยแนะนำตนเอง ผู้ร่วมงาน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และวิธีการสัมภาษณ์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้รับทราบพร้อมขออนุญาตกลุ่มตัวอย่างในการบันทึกเทป ขณะทำการสัมภาษณ์ให้กลุ่มตัวอย่าง

- ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง โดยแจกแบบสัมภาษณ์ให้กลุ่มตัวอย่างท่านละ 1 ชุด ซึ่งในวันที่ทำการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสัมภาษณ์จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 56.36 ผู้วิจัยเป็นผู้ถามนำกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างทุกคนพิจารณาไปพร้อม ๆ กันว่า ตัวบ่งชี้แต่ละตัว สมควรเป็นตัวบ่งชี้หรือไม่ หากสมควรเป็นตัวบ่งชี้ ให้พิจารณาต่อไปว่า ตัวบ่งชี้ นั้นไม่มีการแก้ไข หรือควรแก้ไขตัวบ่งชี้ นั้น ให้เป็นไปในลักษณะใด กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น อภิปราย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ควบคุม การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น และสรุปความคิดเห็น โดยมีผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์เป็นผู้บันทึก รายละเอียดต่าง ๆ (ข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น แสดงไว้ในภาคผนวก ง)

- เมื่อการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงสิ้นสุดลง ผู้วิจัยแสดงความขอบคุณ ผู้ร่วมการสัมภาษณ์ ทุกคน

### 3.1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

- เมื่อการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงสิ้นสุดลง ผู้วิจัยได้บันทึกสรุปเหตุการณ์ ในช่วงการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

- ผู้วิจัยถอดเทปบันทึกเสียงจากกลุ่มสัมภาษณ์เจาะจงเพื่อตรวจสอบกับผู้จดบันทึกที่ได้จดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

วิเคราะห์รายละเอียดในตัวบ่งชี้ย่อยด้านวิชาการ ด้านบุคลากร

ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป โดยเลือกตัวบ่งชี้ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ลงความเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้จริง และตัดตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะมีปัญหาในการแปลผล เพิ่มตัวบ่งชี้ที่มีผู้เสนอเพิ่มเติม และสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ จะนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความพร้อมของสถานศึกษา ต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

### 3.2 การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดการศึกษาดังนี้

#### 3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา และวิทยาลัยการอาชีพเถิน จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานที่ทำหน้าที่กรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน รวม 64 คน

รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงไว้ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนบุคลากรที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบถามความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

วิทยาลัย	จำนวนบุคลากร (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยเทคนิคลำปาง	51	23
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	43	13
3. วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง	29	13
4. วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา	28	6
5. วิทยาลัยการอาชีพเถิน	19	9
รวม	170	64

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลครอบคลุมตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ด้าน

เป็นแบบสอบถามจำนวน 109 ข้อ มีรายละเอียดของแบบสอบถาม และขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- นำผลการศึกษาการพัฒนาระบบตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาในตอนต้นที่ 1 มากำหนดเป็นเนื้อหาในแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ คือ

- เพศ
- ตำแหน่ง
- ประสบการณ์การทำงาน
- สถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ใน 4 ด้านดังนี้

#### 1) ด้านวิชาการ

- การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร 8 ข้อ
- การจัดการกระบวนการเรียนการสอน 9 ข้อ
- การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน 5 ข้อ
- การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 ข้อ
- การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 4 ข้อ

## 2) ด้านบุคลากร

- การสรรหาผู้บริหาร 3 ข้อ
- การคัดเลือก ครู อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ 3 ข้อ
- การคัดเลือกบุคลากรและเจ้าหน้าที่ 3 ข้อ
- การสรรหากรรมการสถานศึกษา/กรรมการที่ปรึกษา 3 ข้อ
- การบริหารทรัพยากรบุคคล 6 ข้อ
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4 ข้อ

## 3) ด้านงบประมาณ

- การจัดการงบประมาณ 6 ข้อ
- การจัดการทรัพยากร 8 ข้อ
- การจัดการ การเงิน - บัญชี 4 ข้อ
- การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา 5 ข้อ
- การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร 5 ข้อ
- การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ 5 ข้อ

## 4) ด้านบริหารทั่วไป

- การจัดการเกี่ยวกับนโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ 4 ข้อ
- การจัดการเกี่ยวกับระบบบริหาร 8 ข้อ
- การจัดการเกี่ยวกับนักเรียนนักศึกษา 5 ข้อ
- การจัดการเกี่ยวกับชุมชน สถานประกอบการ 3 ข้อ

### 3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ประสานงานกับผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน เพื่อขอเก็บข้อมูลจาก กรรมการสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยพร้อมด้วยผู้ช่วยซึ่งเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางนำแบบสอบถาม ไปให้คณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ และรับกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของคำตอบ แล้วเตรียมการเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

### 3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For windows โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์เป็นรายด้านและรายวิทยาลัย
2. แปลความหมายระดับความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจของสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับความพร้อม
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50-4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	น้อย
0.50-1.49	น้อยที่สุด
0.00-0.49	ไม่พร้อม

3. นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดลำดับความพร้อมโดยพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ถือว่ามีความพร้อมน้อยที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีความพร้อมมากที่สุด

### 3.3 การเสนอแนวทางการพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้
  - เขียนโครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้สถานศึกษา มีความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาน้อย
  - เสนอโครงการต่อประธานอำนวยการศึกษาจังหวัดลำปางเพื่ออนุมัติโครงการและขออนุญาตดำเนินการตามโครงการ
  - ดำเนินการตามโครงการ ในวันที่ 1 เมษายน 2545
  - สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการนำเสนอผลการประชุมต่อประธานอำนวยการศึกษาจังหวัดลำปาง
2. เสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ซึ่งจะนำเสนอในรายละเอียดดังต่อไปนี้
  - ชื่อแผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

- สภาพปัญหาและนโยบายในการพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษา
- วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อ นโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา
- เป้าหมายการดำเนินงานของแผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อ นโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา
- แผนงานกิจกรรม เป็นการระบุถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จะต่อดำเนินการต่อแผนพัฒนาความพร้อม
- งบประมาณในการดำเนินการ เป็นการระบุถึงรายละเอียดและค่าใช้จ่าย โดยประมาณในการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมต่าง ๆ
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ เป็นการระบุถึงรายละเอียดและค่าใช้จ่าย โดยประมาณในการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมต่างๆ
- การประเมินผล เป็นการระบุถึงกระบวนการ การประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อ นโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการระบุถึงสถานการณ์ที่สถานศึกษาได้รับการพัฒนา ให้มีความพร้อมสูงขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาได้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามแผน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้จากความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 ผลที่ได้จากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบาย  
การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

4.2 ผลการศึกษา ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา

4.3 แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา

#### 4.1 ผลที่ได้จากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบาย การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ในการเสนอผลที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยขอเสนอ เป็น 2 ส่วนดังนี้

4.1.1 ผลจากการสร้างตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้สร้างตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อย  
แต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยที่แสดงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบาย  
การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาในแต่ละด้าน จากขั้นตอนการสร้างตัวบ่งชี้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
วิชาการ	5	25
บุคลากร	4	20
งบประมาณ	7	35
บริหารทั่วไป	4	11
รวม	20	91

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่าตัวบ่งชี้หลักด้านงบประมาณมีจำนวนมากที่สุด คือ 7 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ย่อยมี 35 ตัวบ่งชี้ รองลงมาคือตัวบ่งชี้หลักด้านวิชาการ คือ 5 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ย่อย 25 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้หลักด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป มีจำนวนเท่ากัน คือ 4 ตัวบ่งชี้ ส่วนตัวบ่งชี้ย่อย ด้านบุคลากรมี 20 ตัวบ่งชี้ ด้านบริหารทั่วไป มี 11 ตัวบ่งชี้ ในภาพรวม จะมีตัวบ่งชี้หลัก 20 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ย่อย 91 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อย ปรากฏในตารางที่ 4.3

#### 4.1.2 ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ที่ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่ได้ ตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวนตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อยที่แสดงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาในแต่ละด้าน จากขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
วิชาการ	5	30
บุคลากร	6	22
งบประมาณ	6	33
บริหารทั่วไป	4	20
รวม	21	105

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าตัวบ่งชี้หลักด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ มีจำนวนเท่ากัน คือ 6 ตัวบ่งชี้ รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้หลัก ด้านวิชาการ คือ 5 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้หลักด้านบริหารทั่วไป น้อยที่สุด คือ 4 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ย่อยด้านงบประมาณ มากที่สุด คือ 33 ตัวบ่งชี้ รองลงมาคือ ด้านวิชาการ 30 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ย่อยด้านบริหารทั่วไป น้อยที่สุด คือ 20 ตัวบ่งชี้ในภาพรวม มีตัวบ่งชี้หลัก 21 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ย่อย 105 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อย ปรากฏในตารางที่ 4.3

จากผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ในตารางที่ 4.1 และ 4.2 แสดงว่า ตัวบ่งชี้หลักด้านบุคลากร เพิ่มขึ้นมา 2 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ด้านงบประมาณลดลง 1 ตัวบ่งชี้ ส่วนด้านวิชาการ และด้านบริหารทั่วไปมีจำนวนเท่าเดิม ตัวบ่งชี้ย่อยในด้านวิชาการ บุคลากร บริหารทั่วไป เพิ่มขึ้น

โดยเพิ่มขึ้นจำนวน 5 2 และ 9 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ย่อยด้านงบประมาณลดลง 2 ตัวบ่งชี้ โดยภาพรวมมีตัวบ่งชี้หลักเพิ่มขึ้น 1 ตัวบ่งชี้และมีตัวบ่งชี้ย่อยเพิ่มขึ้น 14 ตัวบ่งชี้

**ตารางที่ 4.3** สรุปตัวบ่งชี้เดิม และตัวบ่งชี้ใหม่ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความพร้อมก่อนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้ใหม่
ด้านวิชาการ	วิชาการ
<b>1. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร</b>	<b>1. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร</b>
1.1 มีการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	1.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง
1.2 มีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น	1.2 มีการวิเคราะห์สภาพความต้องการของผู้เรียน
1.3 ชุมชน/สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	1.3 มีการจัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่น
1.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการหลักสูตร	1.4 มีการจัดทำแผนการเรียนที่หลากหลายสอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษาความต้องการของผู้เรียน
1.5 ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	1.5 ชุมชน / สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการทำหลักสูตร
	1.6 มีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา
	1.7 มีการจัดระบบกลไกบริหารกำกับและติดตาม การใช้หลักสูตรของสถานศึกษา
	1.8 มีการประเมินและรายงานใช้หลักสูตรเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
<b>2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอน</b>	<b>2. การจัดการกระบวนการเรียน การสอน</b>
2.1 มีระบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	2.1 มีการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2.2 มีระบบการเรียนการสอนที่หลากหลายยืดหยุ่นได้	2.2 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
2.3 มีระบบการติดตาม กระบวนการเรียน การสอน	2.3 มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน
2.4 มีการประเมินผลการเรียน การสอน	2.4 มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน
2.5 มีการพัฒนาการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ	2.5 มีระบบการกำกับดูแลกระบวนการเรียนการสอน
	2.6 มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้และทักษะวิชาชีพ
	2.7 มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
	2.8 มีการประเมินกระบวนการเรียนการสอน
	2.9 มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
<b>3. การจัดการเกี่ยวกับการสื่อการเรียน การสอน</b>	<b>3. การจัดการเกี่ยวกับการสื่อการเรียนการสอน</b>
3.1 มีคณะผู้รับผิดชอบในการจัดทำ / สร้างสื่อการเรียนการสอน	3.1 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน
3.2 มีการจัดทำสื่อการเรียน การสอนทุกชนิด ทุกประเภทวิชา	3.2 มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้ใหม่
3.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา / จัดทำสื่อการเรียนการสอน	3.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา / จัดทำสื่อการเรียนการสอน
3.4 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน	3.4 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน
3.5 มีการพัฒนาสื่อการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.5 มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
<b>4. การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา</b>	<b>4. การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา</b>
4.1 มีคณะผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.1 มีคู่มือกำหนดการนิเทศภายในสถานศึกษา
4.2 มีระบบ / ระเบียบการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.2 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา
4.3 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.3 มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา
4.4 มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.4 มีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา
4.5 มีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา	
<b>5. การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</b>	<b>5. การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</b>
5.1 มีคณะผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	5.1 มีคู่มือกำหนดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
5.2 มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	5.2 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา
5.3 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	5.3 มีการประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
5.4 มีการประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	
5.5 มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	
<b>ด้านบุคลากร</b>	<b>ด้านบุคลากร</b>
<b>1. ผู้บริหารสถานศึกษา</b>	<b>1. การสรรหาผู้บริหาร</b>
1.1 มีความสามารถในการประเมิน โขบาย ระบบที่เกี่ยวข้อง	1.1 มีแบบแผน / ระเบียบ ในการสรรหาผู้บริหารระดับต่าง ๆ
1.2 มีความสามารถในการจัดการและการควบคุมระบบ	1.2 มีระบบและกลไกการประเมินผู้บริหาร
1.3 มีความสามารถในการสร้างทีมงานและการติดต่อสื่อสาร	1.3 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแบบแผน ระเบียบ
1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม	
1.5 ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	
<b>2. ครู – อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ</b>	<b>2. การคัดเลือกครู – อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ</b>
2.1 มีคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่สอน	2.1 มีแบบแผน / ระเบียบในการคัดเลือกครู – อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ
2.2 มีความสามารถในการจัดการตนเอง	2.2 มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน
2.3 สถานศึกษามีระบบการคัดเลือกครู – อาจารย์	2.3 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบ
2.4 สถานศึกษามีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน	
2.5 สถานศึกษามีระบบการสนับสนุนและพัฒนาครู – อาจารย์	
<b>3. เจ้าหน้าที่ และบุคลากรอื่น ๆ</b>	<b>3. การคัดเลือกบุคลากรและเจ้าหน้าที่</b>
3.1 มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ปฏิบัติ	3.1 มีแบบแผน/ระเบียบในการคัดเลือกบุคลากรและเจ้าหน้าที่
3.2 มีความสามารถในการจัดการตนเอง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้ใหม่
3.3 มีระบบในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำและชั่วคราว	3.2 มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน
3.4 มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน	3.3 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบ
3.5 มีระบบในการสนับสนุน และพัฒนาบุคลากร	
<b>4. กรรมการสถานศึกษา / กรรมการที่ปรึกษา</b>	<b>4. การสรรหากรรมการสถานศึกษา / กรรมการที่ปรึกษา</b>
4.1 สถานศึกษามีระบบในการสรรหากรรมการสถานศึกษาและกรรมการที่ปรึกษา	4.1 มีแบบแผน / ระเบียบในการสรรหากรรมการสถานศึกษา / กรรมการที่ปรึกษา
4.2 มีความสามารถในการบริหารจัดการ	4.2 มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน
4.3 มีระบบในการทำงาน	4.3 มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน
4.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	<b>5. การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>
	5.1 มีการกำหนดคุณสมบัติของทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา
4.5 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบในการประเมินผลงานของคณะกรรมการ	5.2 มีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน
	5.3 มีการกำหนดภาระหน้าที่และการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน
	5.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
	5.5 มีการประเมินความพึงพอใจในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน
	5.6 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา
	<b>6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>
	6.1 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในด้านวิชาการ
	6.2 มีการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่ง
	6.3 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความสามารถในการจัดการตนเอง
	6.4 มีระบบการสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน
<b>ด้านงบประมาณ</b>	<b>ด้านงบประมาณ</b>
<b>1. การจัดการงบประมาณ</b>	<b>1. การจัดการงบประมาณ</b>
1.1 สถานศึกษามีคณะผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	1.1 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
1.2 สถานศึกษามีระบบในการวางแผนและจัดทำงบประมาณ	1.2 มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาระยะสั้น
1.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและงบประมาณ	1.3 มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาระยะยาว
1.4 สถานศึกษามีระบบในการติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ	1.4 ชุมชน / สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ฯ และงบประมาณ
1.5 สถานศึกษามีระบบในการประเมิน ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ	1.5 มีระบบการกำกับดูแลการจัดทำแผนงานและงบประมาณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้ใหม่
	1.6 มีระบบในการประเมินผลการดำเนินงาน การจัดทำแผนงานและงบประมาณ
2. การจัดการเกี่ยวกับการจัดซื้อ / จัดจ้าง	2. การจัดการทรัพยากร
2.1 สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบที่มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ทำ	2.1 มีระบบการจัดซื้อ จัดหา วัสดุครุภัณฑ์
2.2 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	2.2 มีระบบการจัดซื้อ จัดหา อาคาร สิ่งก่อสร้าง
2.3 สถานศึกษาใช้ระบบความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ	2.3 มีระบบบริการห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าที่ทันสมัยพอเพียง
2.4 สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายใน	2.4 มีบริการด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ
2.5 สถานศึกษามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน	2.5 มีระบบในการดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา
	2.6 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา ดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา
	2.7 มีระบบในการตรวจสอบทรัพยากรของสถานศึกษา
	2.8 มีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา
3. การจัดการเกี่ยวกับการเงิน - บัญชี	3. การจัดการ การเงิน - การบัญชี
3.1 สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบในด้านการเงิน - บัญชีที่มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ทำ	3.1 มีระบบ ระเบียบเกี่ยวกับงาน การเงิน บัญชี
3.2 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบเกี่ยวกับงานการเงิน - บัญชี	3.2 มีระบบการตรวจสอบภายใน
3.3 สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายใน	3.3 มีระบบความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ
3.4 สถานศึกษาใช้ระบบความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ	3.4 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3.5 สถานศึกษามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
4. การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของสถานศึกษา	4. การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา
4.1 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการจัดหาทรัพยากรของสถานศึกษา	4.1 มีเงินทุนการศึกษาที่สนับสนุนโดยรัฐ
4.2 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการดูแล รักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา	4.2 มีเงินทุนการศึกษาที่สนับสนุนโดยชุมชน
4.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา ดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา	4.3 มีระเบียบ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา
4.4 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบ ในการตรวจสอบทรัพยากรของสถานศึกษา	4.4 มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบเงินทุนการศึกษา
4.5 สถานศึกษามีการประเมินผล การใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา	4.5 มีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา
5. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา	5. การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร
5.1 สถานศึกษามีกองทุนการศึกษาสนับสนุนโดยรัฐ	5.1 มีเงินทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนโดยรัฐ
5.2 สถานศึกษามีกองทุนการศึกษาที่สนับสนุนโดยชุมชน	5.2 มีเงินทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนโดยชุมชน
5.3 สถานศึกษามีระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนการศึกษา	5.3 มีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร
5.4 สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา	5.4 มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบทุนพัฒนาบุคลากร

### ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้ใหม่
	5.5 มีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุน พัฒนาบุคลากร
6. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร	6. การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ
6.1 สถานศึกษามีกองทุนพัฒนาบุคลากรโดยรัฐ	6.1 มีเงินทุนสวัสดิการที่สนับสนุนโดยรัฐ
6.2 สถานศึกษามีกองทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนโดยชุมชน	6.2 มีเงินทุนสวัสดิการที่สนับสนุนโดยชุมชน
6.3 สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับบุคลากร	6.3 มีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ
6.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการที่รับผิดชอบกองทุนพัฒนาบุคลากร	6.4 มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบเงินทุนสวัสดิการ
6.5 สถานศึกษามีการรายงานตรวจสอบ ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร	6.5 มีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ
7. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ	
7.1 สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการที่สนับสนุนโดยรัฐ	
7.2 สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการที่สนับสนุนโดยรัฐ	
7.3 สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ	
7.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการที่รับผิดชอบกองทุนสวัสดิการ	
7.5 สถานศึกษามีการรายงานผลการกำหนดการตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ	
<b>บริหารทั่วไป</b>	<b>บริหารทั่วไป</b>
1. การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์	1. การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์
1.1 สถานศึกษามีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์	1.1 มีนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์
1.2 สถานศึกษามีระบบการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	1.2 มีระบบการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์
1.3 สถานศึกษามีระบบการควบคุมการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	1.3 มีระบบการกำกับ ดูแล การดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์
1.4 สถานศึกษามีระบบการประเมิน การดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	1.4 มีระบบการประเมินการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์
2. การจัดการเกี่ยวกับระบบบริหาร	2. การจัดการเกี่ยวกับระบบบริหารงาน
2.1 สถานศึกษากำหนดอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารชัดเจน	2.1 มีโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน
2.2 สถานศึกษามอบความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจให้กับผู้ดำเนินการ / ผู้บริหารทุกระดับ	2.2 มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน
2.3 สถานศึกษามีระบบการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการทุกระดับ	2.3 มีการมอบความรับผิดชอบและขอบเขตในการตัดสินใจให้กับผู้ดำเนินการ / ผู้บริหาร ทุกระดับ
	2.4 มีการบริหาร โดยเน้นการมีส่วนร่วม
	2.5 มีการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ
	2.6 มีระบบการติดตามตรวจสอบ การดำเนินการทุกระดับ
	2.7 มีระบบการประเมินผลการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้ใหม่
	2.8 มีการปรับปรุงระบบบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
3. การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา	3. การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา
3.1 สถานศึกษามีระบบ การคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา	3.1 มีระบบการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา
3.2 สถานศึกษามีระบบ การพัฒนานักเรียนในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย	3.2 มีกิจกรรมพัฒนานักเรียน นักศึกษาด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
	3.3 มีการประเมินพฤติกรรมนักเรียน นักศึกษา ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
	3.4 มีการนำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียน นักศึกษา
	3.5 มีการแนะแนวอาชีพ
4. การจัดการเกี่ยวกับชุมชน / สถานประกอบการ	4. การจัดการเกี่ยวกับชุมชน / สถานประกอบการ พ่อแม่ / ผู้ปกครอง
4.1 พ่อ แม่ / ผู้ปกครอง / ชุมชน / สถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการจัดการและพัฒนานักเรียน นักศึกษา	4.1 พ่อแม่ / ผู้ปกครอง / ชุมชน สถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการจัดการและพัฒนานักเรียน นักศึกษา
4.2 มีการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชน / สถานประกอบการ	4.2 มีการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชน
	4.3 สถานศึกษามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนา ชุมชน

### 4.2 ผลการศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่กรรมการสถานศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน จำนวน 64 ฉบับ ได้รับคืน 49 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.56 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่  
ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		33	67.35
หญิง		16	32.65
	รวม	49	100
ตำแหน่งหน้าที่			
ผู้อำนวยการ		2	4.08
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		10	20.41
หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน		28	57.14
ผู้ทรงคุณวุฒิ		9	18.37
	รวม	49	100
ประสบการณ์การทำงาน			
1 - 15 ปี		14	28.57
16 - 20 ปี		10	20.41
21 - 25 ปี		12	24.49
25 ปีขึ้นไป		13	26.53
	รวม	49	100
สังกัด			
วิทยาลัยเทคนิคลำปาง		12	24.49
วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง		12	24.49
วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง		11	22.45
วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา		6	12.24
วิทยาลัยการอาชีพเถิน		8	16.33
	รวม	49	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 67.35 อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าคณะหัวหน้าแผนก หัวหน้างานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ร้อยละ 20.41 น้อยที่สุดคือ ผู้อำนวยการ มีเพียงร้อยละ 4.08 คณะกรรมการสถานศึกษาทั้ง 5 วิทยาลัย มีประสบการณ์การทำงานใกล้เคียงกัน คือประสบการณ์การทำงาน 1-15 ปี มีร้อยละ 28.57 ซึ่งเป็นจำนวนสูงสุดรองลงมาคือ 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.53 ประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี มีร้อยละ 24.49 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 20.41 กรรมการสถานศึกษาอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคลำปาง และวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมากที่สุดและเท่ากัน คือ ร้อยละ 24.49 วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง มีร้อยละ 22.45 วิทยาลัยการอาชีพเถิน มีร้อยละ 16.33 น้อยที่สุดคือวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา ร้อยละ 12.24



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมก่อนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา  
ของวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ วิทยาลัยสารพัดช่างต่าง ๆ วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา และวิทยาลัยการอาชีพเถิน

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	วิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ			วิทยาลัยสารพัดช่างต่าง ๆ			วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา			วิทยาลัยการอาชีพเถิน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพร้อม
1. วิชาการ	1.1 การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร	1.92	1.10	น้อย	2.78	1.19	ปานกลาง	2.97	0.45	ปานกลาง	2.22	0.95	น้อย
	1.2 การจัดการกระบวนการเรียนการสอน	2.69	1.11	ปานกลาง	3.81	0.83	มาก	3.31	0.54	ปานกลาง	3.36	0.49	ปานกลาง
	1.3 การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน	2.68	1.22	ปานกลาง	2.91	1.12	ปานกลาง	3.26	0.45	ปานกลาง	2.92	0.86	ปานกลาง
	1.4 การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	1.77	1.11	น้อย	2.72	1.25	ปานกลาง	3.16	0.49	ปานกลาง	3.27	1.14	ปานกลาง
	1.5 การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	1.91	1.36	น้อย	2.68	1.47	ปานกลาง	3.08	0.34	ปานกลาง	3.06	1.06	ปานกลาง
	รวม	2.26	1.06	น้อย	3.09	0.93	ปานกลาง	3.16	0.42	ปานกลาง	2.93	0.50	ปานกลาง
2. บุคลากร	2.1 การสรรหาผู้บริหาร	2.02	1.28	น้อย	1.88	1.70	ปานกลาง	2.38	0.95	น้อย	1.67	1.10	น้อย
	2.2 การคัดเลือกครู-อาจารย์	2.38	1.33	น้อย	3.19	1.17	น้อย	2.94	0.53	ปานกลาง	2.91	1.08	ปานกลาง
	2.3 การคัดเลือกบุคลากร เจ้าหน้าที่	2.58	1.32	ปานกลาง	3.02	0.92	น้อย	2.88	0.68	ปานกลาง	2.93	0.97	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	วิทยาลัยเทคนิคลำปาง			วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง			วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง			วิทยาลัยการอาชีพเถาเถา			วิทยาลัยการอาชีพเงิน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม
3. งบ - ประมาณ	2.4 การสรรหา															
	คณะกรรมการ															
	สถานศึกษา/															
	คณะกรรมการที่ปรึกษา	2.75	1.37	ปานกลาง	2.33	1.53	ปานกลาง	2.83	0.40	ปานกลาง	2.00	1.32	น้อย	1.66	1.28	น้อย
	2.5 การบริหาร															
	ทรัพยากรบุคคล	2.68	1.19	ปานกลาง	3.16	1.11	ปานกลาง	3.02	0.82	ปานกลาง	3.30	0.82	ปานกลาง	2.66	1.47	ปานกลาง
2.6 การพัฒนา																
ทรัพยากรบุคคล	2.97	1.47	ปานกลาง	3.25	1.04	ปานกลาง	3.37	1.02	ปานกลาง	3.40	1.29	ปานกลาง	2.96	1.46	ปานกลาง	
รวม	2.60	1.20	ปานกลาง	2.87	1.07	ปานกลาง	2.94	0.70	ปานกลาง	2.82	0.65	ปานกลาง	2.50	1.09	ปานกลาง	
3.1 การจัดการ																
งบประมาณ																
3.2 การจัดการ																
ทรัพยากร	2.75	1.36	ปานกลาง	3.41	0.87	ปานกลาง	3.38	0.50	ปานกลาง	2.69	1.07	ปานกลาง	2.39	1.03	น้อย	
3.3 การจัดการการเงิน- บัญชี	2.85	1.20	ปานกลาง	3.43	1.01	ปานกลาง	3.12	0.46	ปานกลาง	2.77	0.68	ปานกลาง	2.84	1.08	ปานกลาง	
3.4 การจัดการเงินทุน	3.00	1.53	ปานกลาง	3.29	1.26	ปานกลาง	3.54	0.88	มาก	2.86	1.44	ปานกลาง	2.75	0.81	ปานกลาง	
การศึกษา	3.01	1.24	ปานกลาง	4.66	3.07	มากที่สุด	3.43	0.61	ปานกลาง	2.63	1.10	ปานกลาง	2.42	1.28	น้อย	
3.5 การจัดการเงินทุน																
พัฒนาบุคลากร	2.33	1.22	น้อย	1.88	1.65	น้อย	3.10	0.37	ปานกลาง	1.90	1.26	น้อย	1.97	1.23	น้อย	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	วิทยาลัยเทคโนโลยีลาดปาง			วิทยาลัยอาชีวศึกษาลาดปาง			วิทยาลัยสารพัดช่างลาดปาง			วิทยาลัยการอาชีพเถาเถา			วิทยาลัยการอาชีพพิน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพร้อม
3.6 การจัดการเงินทุน สวัสดิการ		2.20	1.20	น้อย	2.20	1.46	น้อย	2.80	0.25	ปานกลาง	2.25	0.96	น้อย	1.32	1.63	น้อยที่สุด
	รวม	2.69	1.19	ปานกลาง	3.17	0.90	ปานกลาง	3.21	0.39	ปานกลาง	2.53	0.92	ปานกลาง	2.32	0.92	น้อย
4. บริหาร ทั่วไป	4.1 การจัดการนโยบาย	2.83	1.22	ปานกลาง	3.12	1.31	ปานกลาง	3.33	0.70	ปานกลาง	2.86	0.98	ปานกลาง	2.15	1.26	น้อย
	เป้าหมาย วัตถุประสงค์	2.94	1.30	ปานกลาง	3.54	1.49	มาก	3.45	0.77	ปานกลาง	3.32	1.09	ปานกลาง	2.43	1.19	น้อย
	4.2 การจัดการระบบ บริหาร	3.31	1.10	ปานกลาง	4.11	0.89	มาก	3.43	0.85	ปานกลาง	3.05	1.44	ปานกลาง	3.55	1.51	มาก
	4.3 การจัดการนักเรียน นักศึกษา	3.02	1.11	ปานกลาง	3.69	1.35	มาก	3.27	0.61	ปานกลาง	2.63	1.47	ปานกลาง	2.50	1.46	ปานกลาง
	4.4 การจัดการชุมชน	3.02	1.61	ปานกลาง	3.62	1.03	มาก	3.40	0.71	ปานกลาง	3.02	1.09	ปานกลาง	2.66	1.16	ปานกลาง
	รวม	3.02	1.61	ปานกลาง	3.62	1.03	มาก	3.40	0.71	ปานกลาง	3.02	1.09	ปานกลาง	2.66	1.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผู้วิจัยอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายวิทยาลัย ดังนี้  
วิทยาลัยเทคนิคลำปาง

คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง มีความเห็นว่า

ในด้านวิชาการ ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลืออีกสองตัวบ่งชี้หลัก มีความพร้อมในระดับปานกลาง คือการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน

ในด้านบุคลากร ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีกสองตัวบ่งชี้หลักมีความพร้อมในระดับน้อยคือ การสรรหาผู้บริหาร และการคัดเลือกครู – อาจารย์

ในด้านงบประมาณ ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีกสองตัวบ่งชี้หลัก มีความพร้อมในระดับน้อยคือ การจัดการเงินทุนพัฒนาบุคลากร และการจัดการเงินทุนสวัสดิการ

ในด้านบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลักทุกตัว ก็มีความพร้อมในระดับปานกลาง

วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง มีความเห็นว่า

ในด้านวิชาการ ในภาพรวม มีความพร้อม ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นว่าส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้หลักในเรื่องการจัดกระบวนการเรียน การสอน มีความพร้อมในระดับมาก

ในด้านบุคลากร ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีก 2 ตัวบ่งชี้หลักมีความพร้อมในระดับน้อย คือการสรรหาผู้บริหาร และการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา / คณะกรรมการที่ปรึกษา

ในด้านงบประมาณ ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลือ คือตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการจัดการเงินทุนการศึกษา มีความพร้อมในระดับมากที่สุด และตัวบ่งชี้เกี่ยวกับ การจัดการเงินทุนพัฒนาบุคลากร และการจัดการเงินทุนสวัสดิการ มีความพร้อมในระดับน้อย

ในด้านบริหารทั่วไป ในภาพรวม มีความพร้อมในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่ ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับมาก ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งตัวบ่งชี้หลัก คือ การจัดการนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีความพร้อมในระดับปานกลาง

วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง

คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง มีความเห็นว่

ในด้านวิชาการ ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลักทุกตัว ก็มีความพร้อมในระดับปานกลาง

ในด้านบุคลากร ในภาพรวม มีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่ ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีกหนึ่ง ตัวบ่งชี้หลัก คือการสรรหาผู้บริหารมีความพร้อมในระดับน้อย

ในด้านงบประมาณ ในภาพรวม มีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่ ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งตัวบ่งชี้หลัก คือ การจัดการเงิน การบัญชี มีความพร้อมในระดับมาก

ในด้านบริหารทั่วไป ในภาพรวม มีความพร้อมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลักทุกตัว ก็มีความพร้อมในระดับปานกลาง

วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา

คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพเกาะคาเห็นว่

ในด้านวิชาการ ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นว่ ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งตัวบ่งชี้ คือการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร มีความพร้อมในระดับน้อย

ในด้านบุคลากร ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นว่ ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีกสองตัวบ่งชี้ คือการสรรหาผู้บริหาร การสรรหากรรมการสถานศึกษา/กรรมการที่ปรึกษา มีความพร้อมในระดับน้อย

ในด้านงบประมาณ ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่ ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีกสองตัวบ่งชี้หลักคือ การจัดการเงินทุนพัฒนาบุคลากรและการจัดการเงินทุนสวัสดิการมีความพร้อมในระดับน้อย

ในด้านบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลักทุกตัว ก็มีความพร้อมในระดับปานกลาง

## วิทยาลัยการอาชีพเถิน

คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพเถิน มีความเห็นว่า

ในด้านวิชาการ ในภาพรวม มีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลือ หนึ่งตัวบ่งชี้หลัก คือ การจัดการกระบวนการเรียน การสอน มีความพร้อมในระดับมาก อีกสองตัวบ่งชี้หลัก คือการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความพร้อมในระดับน้อย

ในด้านบุคลากร ในภาพรวม มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีกสองตัวบ่งชี้หลัก คือ การสรรหาผู้บริหาร การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา/คณะกรรมการที่ปรึกษา มีความพร้อมในระดับน้อย

ในด้านงบประมาณ ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลักคณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับน้อย ส่วนที่เหลือ หนึ่งตัวบ่งชี้หลัก คือ การจัดการเงินทุนสวัสดิการ มีความพร้อมในระดับน้อยที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้หลักเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร การจัดการ การเงิน การบัญชี มีความพร้อมในระดับปานกลาง

ในด้านบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก คณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการจัดการนักเรียน นักศึกษา มีความพร้อมในระดับมาก ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับ การจัดการชุมชน มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนตัวบ่งชี้เกี่ยวกับ การจัดการนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการจัดการระบบบริหาร มีความพร้อมในระดับน้อย

### 4.3 แนวทางการพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ สู่สถานศึกษา

ผู้วิจัย ได้แจ้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้กับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเถิน และวิทยาลัยการอาชีพเถิน ทราบ และนัดหมายให้มีการประชุม เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จัดขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2545 ณ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง โดยผู้วิจัยในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง เป็นผู้ดำเนินการประชุม

ผลการประชุม สรุปได้ดังนี้

1. สถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง ต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่แล้วให้เป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่มีทีมงาน มีแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำกับติดตาม ดูแล มีการรายงานผล และประเมินผล มีการพัฒนา

2. ควรมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่าย พัฒนางานของตนเองให้เป็นระบบ โดยมอบหมายงานด้านบุคลากร และงบประมาณให้กับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษางานด้านบริหารทั่วไปมอบหมายให้กับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา กับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา ส่วนผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการรับผิดชอบงานด้านวิชาการ

3. ที่ประชุมกำหนดเวลาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมภายในระยะเวลา 3 ปีการศึกษา เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 เป็นต้นไป

4. มอบหมายให้วิทยาลัยสารพัดช่างลำปางเป็นแกนนำ ในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน และการจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางเป็นแกนนำในเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนการสอน และวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา ในเรื่อง การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จัดทำแผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาด่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เฉพาะด้านวิชาการ เพราะด้านอื่น ๆ อาจมีการติดขัดในเรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดโดยส่วนกลาง ผู้วิจัยได้เสนอแผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาด่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ดังนี้

**ชื่อแผน** แผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาด่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

**สภาพปัญหา** พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. .... มาตรา 24 วรรคสอง ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการอาชีวศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาจึงมิใช่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นเรื่องนโยบายแต่อย่างใด แต่เป็นกฎหมายที่องค์กรที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติ เมื่อกฎหมายกำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา สถานศึกษาควรมีความพร้อมที่จะรองรับการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน จากการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคาและวิทยาลัยการอาชีพเถิน พบว่าทุกสถานศึกษาดำเนินงาน ยังไม่มีระบบเท่าที่ควร ความพร้อมของสถานศึกษาควรวัดได้จากการดำเนินงานที่มีระบบและมีการพัฒนาโดยตลอด เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในด้านการวัดการระบบต่าง ๆ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จึงได้เสนอแผนพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

### วัตถุประสงค์

1. เมื่อสร้างระบบการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน
2. เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน

### เป้าหมาย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ประเมินผลงานและพัฒนางานในหน้าที่

### วิธีดำเนินการ

1. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายกิจการนักศึกษาประชุมร่วมกัน เพื่อพิจารณาเรื่องโครงการ วิทยากร วัน เวลา ในการจัดประชุมเพื่อพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร และค่าใช้จ่าย
2. เขียนโครงการเสนอต่อประธานอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง
3. ดำเนินการตามโครงการ ตามวัน เวลาที่กำหนด
4. ประเมินผลการประชุมสัมมนา
5. ติดตามผลการดำเนินงาน
6. ประเมินผลการดำเนินงาน
7. เสนอรายงานต่อประธานอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

## แผนการดำเนินงาน ปี 2545 – 2547

กิจกรรม	วันดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. อบรมหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน เรื่องการจัดระบบงาน	ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545	250,000	5 สถานศึกษา
2. อบรมหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน เรื่องการติดตามและประเมิน ผลงาน	ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545	100,000	5 สถานศึกษา
3. อบรมผู้สอนเรื่อง			
- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546	200,000	วิทยาลัยสารพัดช่าง ลำปาง
- การจัดทำสื่อ			วิทยาลัยอาชีวศึกษา ลำปาง
- การนิเทศภายใน			
- การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			
4. อบรมหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่เรื่อง			
- การเงิน/บัญชี	ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546	200,000	วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
- การพัสดุ			วิทยาลัยอาชีวศึกษา ลำปาง
- การจัดการกองทุน			
5. อบรมหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ในเรื่อง			
- การบริหารบุคลากร	ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547	100,000	วิทยาลัยการอาชีพ เกาะคา
6. อบรมหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ในเรื่อง			
- การจัดงบประมาณ	ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547	200,000	วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
- กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา			วิทยาลัยสารพัดช่าง ลำปาง
- ความสัมพันธ์กับชุมชน			

## การประเมินผล

1. โดยการสังเกต
2. แบบประเมินตนเอง
3. แบบประเมินการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารงานทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ สามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนและพัฒนางานของตนเองได้
2. ทูงานในสถานศึกษาดำเนินการอย่างมีระบบ
3. สถานศึกษามีความพร้อมที่จะรองรับนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา



## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจมุ่งศึกษาตัวบ่งชี้ ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัย ไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีความสามารถในการจัดการตนเองได้อย่างเหมาะสม

### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา แล้วนำตัวบ่งชี้ไปสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นของกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา และเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความพร้อมต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

### 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย แหล่งข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิจัย เป็นการศึกษาทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ วิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ สภาพการบริหารสถานศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างตัวบ่งชี้จากการสังเคราะห์เอกสาร แล้วนำตัวบ่งชี้ที่สร้างไปพัฒนาคุณภาพ โดยศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีเชียงใหม่ วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง จำนวน 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อยที่แสดงถึงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปมาจัดพิมพ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นรายด้าน พร้อมกับให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นขณะรับการสัมภาษณ์ว่า ตัวบ่งชี้แต่ละตัวสมควรเป็นตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ที่ไม่มีการแก้ไขหรือควรมีการแก้ไขตัวบ่งชี้ไหนให้เป็นไปในลักษณะใด

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์รายละเอียดตัวบ่งชี้ย่อยด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป โดยเลือกตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ ตัดตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะมีปัญหาในการแปลผล เพิ่มตัวบ่งชี้ที่มีผู้เสนอเพิ่มเติมและสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความพร้อมของสถานศึกษาตอนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา และวิทยาลัยการอาชีพเถิน จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานที่ทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา และวิทยาลัยการอาชีพเถิน จำนวน 64 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความพร้อมของสถานศึกษาตอนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษาที่สังกัด ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป ของสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด เมื่อหาในแบบสอบถามสร้างจากตัวบ่งชี้ที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ยด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปของแต่ละสถานศึกษา หากค่าเฉลี่ยด้านใดค่าแสดงว่ามีความพร้อมน้อย ค่าเฉลี่ยด้านใดสูงแสดงว่า มีความพร้อมมาก

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 ไปเสนอในที่ประชุมกลุ่มปฏิบัติการ ที่ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา และวิทยาลัยการอาชีพเถิน ผลการประชุมสรุปว่า สถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง ต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่การมีทีมงาน มีแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำกับ ติดตาม ดูแล มีการรายงานผลและประเมินผล มีการพัฒนา และที่ประชุมได้เสนอแผนพัฒนาสถานศึกษาภายในระยะเวลา 3 ปี

### 5.3 สรุปผลการวิจัย

ตามที่ได้วิจัยได้ศึกษาวิจัยตามกระบวนการ ขั้นตอนของการวิจัยได้ข้อค้นพบตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

1.1 การสร้างตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัย ได้ตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
วิชาการ	1. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร 2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอน 3. การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน	1. มีการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 2. มีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น 3. ชุมชน/สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการหลักสูตร 5. ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร 1. มีระบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 2. มีระบบการเรียนการสอนที่หลากหลายยืดหยุ่นได้ 3. มีระบบการติดตาม กระบวนการเรียนการสอน 4. มีการประเมินผลการเรียนการสอน 5. มีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 1. มีคณะผู้รับผิดชอบในการจัดทำ / สร้างสื่อการเรียนการสอน 2. มีการจัดทำสื่อการเรียน การสอนทุกชนิดทุกประเภทวิชา 3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา / จัดทำสื่อการเรียนการสอน 4. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
ด้านบุคลากร	<p>4. การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา</p> <p>5. การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</p>	<p>5. มีการพัฒนาสื่อการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีคณะผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษา</li> <li>2. มีระบบ / ระเบียบการนิเทศภายในสถานศึกษา</li> <li>3. มีการปฏิบัติกรนิเทศภายในสถานศึกษา</li> <li>4. มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา</li> <li>5. มีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารสถานศึกษา</li> <li>2. ครู - อาจารย์ผู้สอนพิเศษ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีคณะผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</li> <li>2. มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</li> <li>3. มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</li> <li>4. มีการประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</li> <li>5. มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความสามารถในการประเมินนโยบายระบบที่เกี่ยวข้อง</li> <li>2. มีความสามารถในการจัดการและควบคุมระบบ</li> <li>3. มีความสามารถในการสร้างทีมงานและการติดต่อสื่อสาร</li> <li>4. มีคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>5. ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่สอน</li> <li>2. มีความสามารถในการจัดการตนเอง</li> <li>3. สถานศึกษามีระบบการคัดเลือกครู - อาจารย์</li> <li>4. สถานศึกษามีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน</li> </ol>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
ด้านงบประมาณ	3. เจ้าหน้าที่ และบุคลากรอื่น ๆ	5. สถานศึกษามีระบบการสนับสนุนและพัฒนาคู – อาจารย์ 1. มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ปฏิบัติ 2. มีความสามารถในการจัดการตนเอง 3. มีระบบในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำและชั่วคราว 4. มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน 5. มีระบบในการสนับสนุน และพัฒนาบุคลากร
	4. กรรมการสถานศึกษา / กรรมการที่ปรึกษา	1. สถานศึกษามีระบบในการสรรหากรรมการสถานศึกษา และกรรมการที่ปรึกษา 2. มีความสามารถในการบริหารจัดการ 3. มีระบบในการทำงาน 4. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 5. สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบในการประเมินผลงานของคณะกรรมการ
	5. การจัดการงบประมาณ	1. สถานศึกษามีคณะผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและงบประมาณ 2. สถานศึกษามีระบบในการวางแผนและจัดทำงบประมาณ 3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและงบประมาณ 4. สถานศึกษามีระบบในการติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ 5. สถานศึกษามีระบบในการประเมินผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับงบประมาณ
	2. การจัดการเกี่ยวกับการจัดซื้อ / จัดจ้าง	1. สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบที่มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ทำ 2. สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง 3. สถานศึกษาใช้ระบบความรับผิดชอบโดยคณะกรรมการ 4. สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
	<p>3. การจัดการเกี่ยวกับการเงิน – การบัญชี</p> <p>4. การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของสถานศึกษา</p> <p>5. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา</p> <p>6. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>5. สถานศึกษามีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานภายใน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบในการเงิน – บัญชีที่มีคุณภาพตรงกับงานที่ทำ</li> <li>2. สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบเกี่ยวกับงานการเงิน – บัญชี</li> <li>3. สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายใน</li> <li>4. สถานศึกษาใช้ระบบความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการ</li> <li>5. สถานศึกษามีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการจัดหา ทรัพยากรของสถานศึกษา</li> <li>2. สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการดูแล รักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา</li> <li>3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา ดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา</li> <li>4. สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการ ตรวจสอบทรัพยากร ของสถานศึกษา</li> <li>5. สถานศึกษามีการประเมินผล การใช้ ทรัพยากรของสถานศึกษา</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานศึกษามีกองทุนการศึกษา สนับสนุน โดยรัฐ</li> <li>2. สถานศึกษามีกองทุนการศึกษา ที่สนับสนุน โดยชุมชน</li> <li>3. สถานศึกษามีระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับ กองทุนการศึกษา</li> <li>4. สถานศึกษามีคณะกรรมการที่รับผิดชอบ กองทุนการศึกษา</li> <li>5. สถานศึกษามีการประเมินผลการ ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานศึกษามีกองทุนพัฒนาบุคลากร โดยรัฐ</li> <li>2. สถานศึกษามีกองทุนพัฒนาบุคลากรที่ สนับสนุน โดยชุมชน</li> </ol>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
ด้านบริหารทั่วไป	7. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ	3. สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับบุคลากร 4. สถานศึกษามีคณะกรรมการที่รับผิดชอบกองทุนพัฒนาบุคลากร 5. สถานศึกษามีการรายงานตรวจสอบดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร 1. สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการที่สนับสนุนโดยรัฐ 2. สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการที่สนับสนุนโดยรัฐ 3. สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ 4. สถานศึกษามีคณะกรรมการที่รับผิดชอบกองทุนสวัสดิการ 5. สถานศึกษามีการรายงานผลการกำหนดการตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ
	1. การจัดการเกี่ยวกับนโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์	1. สถานศึกษามีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2. สถานศึกษามีระบบการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3. สถานศึกษามีระบบการควบคุมการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 4. สถานศึกษามีระบบการประเมินการดำเนินการตามนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์
	2. การจัดการเกี่ยวกับระบบการบริหาร	1. สถานศึกษากำหนดอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารชัดเจน 2. สถานศึกษามอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับผู้ดำเนินการ / ผู้บริหารทุกระดับ 3. สถานศึกษามีระบบการติดตามตรวจสอบการดำเนินการทุกระดับ
	3. การจัดการเกี่ยวกับนักเรียนนักศึกษา	1. สถานศึกษามีระบบ การคัดเลือกนักเรียนนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
	4. การจัดการเกี่ยวกับชุมชน สถานประกอบการ	2. สถานศึกษามีระบบ การพัฒนานักเรียน ในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย 1. พ่อ แม่ / ผู้ปกครอง / ชุมชน / สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการ และพัฒนานักเรียน นักศึกษา 2. มีการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชน / สถานประกอบการ

1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงเพื่อตรวจสอบ  
คุณภาพตัวบ่งชี้แล้วเลือกตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ ดัดตัวบ่งชี้ที่  
กล่าวว่ามีปัญหาในการแปลผลเพิ่มตัวบ่งชี้ที่มีผู้เสนอเพิ่มเติม ได้ตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
วิชาการ	1. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร  2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอน	1. มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง 2. มีการวิเคราะห์สภาพความต้องการ ของผู้เรียน 3. มีการจัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับชุมชนและท้องถิ่น 4. มีการจัดทำแผนการเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียน 5. ชุมชน / สถานประกอบการ ภูมิปัญญา ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการทำหลักสูตร 6. มีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา 7. มีการจัดระบบกลไกบริหารกำกับและ ติดตามการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา 8. มีการประเมินและรายงานใช้หลักสูตร เพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 1. มีการจัดการเรียนการสอน โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน 3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
	3. การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน	4. มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน 5. มีระบบการกำกับดูแลกระบวนการเรียนการสอน 6. มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้และทักษะวิชาชีพ 7. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 8. มีการประเมินกระบวนการเรียนการสอน 9. มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 1. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน 2. มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอน 3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา / จัดทำสื่อการเรียนการสอน 4. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน 5. มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
	4. การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	1. มีคู่มือกำหนดการนิเทศภายในสถานศึกษา 2. มีการปฏิบัติกรนิเทศภายในสถานศึกษา 3. มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 4. มีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา
	5. การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	1. มีคู่มือกำหนดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2. มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3. มีการประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 4. มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
	1. การสรรหาผู้บริหาร	1. มีแบบแผน / ระเบียบ ในการสรรหาผู้บริหารระดับต่าง ๆ 2. มีระบบและกลไกการประเมินผู้บริหาร
	บุคลากร	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
	<p>2. การคัดเลือกครู – อาจารย์ผู้สอนพิเศษ</p> <p>3. การคัดเลือกบุคลากรและเจ้าหน้าที่</p> <p>4. การสรรหากรรมการสถานศึกษา / กรรมการที่ปรึกษา</p> <p>5. การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>3. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแบบแผน ระเบียบ</p> <p>1. มีแบบแผน / ระเบียบในการคัดเลือกครู – อาจารย์ผู้สอนพิเศษ</p> <p>2. มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>3. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบ</p> <p>1. มีแบบแผน / ระเบียบในการคัดเลือกบุคลากรและเจ้าหน้าที่</p> <p>2. มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>3. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบ</p> <p>1. มีแบบแผน / ระเบียบในการสรรหากรรมการ</p> <p>2. มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>3. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบ</p> <p>1. มีการกำหนดคุณสมบัติของทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ โขบายและแผนงานของสถานศึกษา</p> <p>2. มีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน</p> <p>3. มีการกำหนดภาระหน้าที่และการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p> <p>4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>5. มีการประเมินความพึงพอใจในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน</p> <p>6. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา</p> <p>1. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในด้านวิชาการ</p> <p>2. มีการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่ง</p> <p>3. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความสามารถในการจัดการตนเอง</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
งบประมาณ	<p>1. การจัดการงบประมาณ</p> <p>2. การจัดการทรัพยากร</p> <p>3. การจัดการ การเงิน - การบัญชี</p>	<p>4. มีระบบการสนับสนุนให้มีความสามารถในการจัดการตนเอง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี</li> <li>2. มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา ระยะสั้น</li> <li>3. มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา ระยะยาว</li> <li>4. ชุมชน / สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ฯ และงบประมาณ</li> <li>5. มีระบบการกำกับดูแลการจัดทำแผนงาน และงบประมาณ</li> <li>6. มีระบบในการประเมินผลการดำเนินงาน การจัดทำแผนงานและงบประมาณ</li> </ol> <p>1. มีระบบการจัดซื้อ จัดหา วัสดุครุภัณฑ์</p> <p>2. มีระบบการจัดซื้อ จัดหา อาคาร สิ่งก่อสร้าง</p> <p>3. มีระบบบริการห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าที่ทันสมัย พอเพียง</p> <p>4. มีบริการด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ</p> <p>5. มีระบบในการดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา</p> <p>6. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา ดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา</p> <p>7. มีระบบในการตรวจสอบทรัพยากรของสถานศึกษา</p> <p>8. มีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบ ระเบียบเกี่ยวกับงาน การเงิน บัญชี</li> <li>2. มีระบบการตรวจสอบภายใน</li> <li>3. มีระบบความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการ</li> </ol>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
	4. การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา	4. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1. มีเงินทุนการศึกษาที่สนับสนุน โดยรัฐ  2. มีเงินทุนการศึกษาที่สนับสนุน โดยชุมชน  3. มีระเบียบ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา  4. มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบเงินทุนการศึกษา  5. มีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา
	5. การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร	1. มีเงินทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุน โดยรัฐ  2. มีเงินทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุน โดยชุมชน  3. มีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร  4. มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบทุนพัฒนาบุคลากร  5. มีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร
	6. การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ	1. มีเงินทุนสวัสดิการที่สนับสนุน โดยรัฐ  2. มีเงินทุนสวัสดิการที่สนับสนุน โดยชุมชน  3. มีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ  4. มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบเงินทุนสวัสดิการ  5. มีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ
บริหารทั่วไป	1. การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์	1. มีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์  2. มีระบบการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
	<p>2. การจัดการเกี่ยวกับระบบบริหารงาน</p> <p>3. การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา</p> <p>4. การจัดการเกี่ยวกับชุมชน / สถานประกอบการ พ่อแม่ / ผู้ปกครอง</p>	<p>3. มีระบบการกำกับ ดูแล การดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์</p> <p>4. มีระบบการประเมินการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์</p> <p>1. มีโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน</p> <p>2. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างบริหารงานชัดเจน</p> <p>3. มีการมอบความรับผิดชอบและขอบเขตในการตัดสินใจให้กับผู้ดำเนินการ / ผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>4. มีการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วม</p> <p>5. มีการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ</p> <p>6. มีระบบการติดตามตรวจสอบการดำเนินการทุกระดับ</p> <p>7. มีระบบการประเมินผลการบริหารงาน</p> <p>8. มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>1. มีระบบการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา</p> <p>2. มีกิจกรรมพัฒนานักเรียน นักศึกษาด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย</p> <p>3. มีการประเมินพฤติกรรมนักเรียน นักศึกษาด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย</p> <p>4. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียน นักศึกษา</p> <p>5. มีการแนะแนวอาชีพ</p> <p>1. พ่อแม่ / ผู้ปกครอง / ชุมชนสถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการจัดการและพัฒนานักเรียน นักศึกษา</p> <p>2. มีการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชน</p> <p>3. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การศึกษาความคิดเห็นของกรรมการสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัด ลำปางที่มีต่อความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ได้ข้อค้นพบ สรุปได้ดังนี้

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคลำปางมีความเห็นว่า วิทยาลัยเทคนิคลำปางมีความพร้อมด้านวิชาการในระดับน้อยและมีความพร้อมด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง

2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีความเห็นว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง มีความพร้อมด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง

2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างลำปางมีความเห็นว่า วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง มีความพร้อมด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง

2.4 คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพเกาะคามมีความเห็นว่า วิทยาลัยการอาชีพเกาะคาม มีความพร้อมด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง

2.5 คณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพเถินมีความเห็นว่า วิทยาลัยการอาชีพเถิน มีความพร้อมด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง และมีความพร้อมด้านงบประมาณในระดับน้อย

3. การเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ในที่ประชุมกลุ่มปฏิบัติการ ที่ประกอบด้วยผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคาม และวิทยาลัยการอาชีพเถิน ได้เสนอว่า การที่สถานศึกษามีความพร้อมน้อย เนื่องจากบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ จึงควรมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบ และเสนอแผนพัฒนาบุคลากรภายในระยะเวลา 3 ปี

## 5.4 อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล เฉพาะวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

1.1 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาด้านนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ผู้วิจัยพบว่า สถานศึกษาที่จะมีความพร้อมด้านนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในการบริหารจัดการต่อระบบการปฏิบัติงานปกติของสถานศึกษา สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพราะว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้สร้างและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากระเบียบการบริหารงานของสถานศึกษา เกณฑ์มาตรฐานในการประเมินสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ในด้านวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้หลักได้ 5 ตัว คือ 1) การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร 2) การจัดกระบวนการเรียนการสอน 3) การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน 4) การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 5) การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตัวบ่งชี้หลักที่ 2, 3, 4 เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการดำเนินการของสถานศึกษาอยู่แล้ว และมีเกณฑ์มาตรฐานการประเมินอาชีวศึกษา สำหรับใช้ตรวจสอบคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาจัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 1 และตัวบ่งชี้ที่ 5 เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดใหม่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ตัวบ่งชี้หลักทั้ง 5 ตัว เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านวิชาการ จะขาดตัวใดตัวหนึ่งไม่ได้

ในด้านบุคลากร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้หลักได้ 4 ตัวคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครู - อาจารย์ผู้สอนพิเศษ 3) เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่น ๆ 4) กรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา บุคคลทั้ง 4 กลุ่ม มีหน้าที่หลักในการดำเนินงานและพัฒนาของสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบการบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

ในด้านงบประมาณ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้หลักได้ 7 ตัว คือ 1) การจัดการงบประมาณ 2) การจัดการเกี่ยวกับการจัดซื้อ/จัดจ้าง 3) การจัดการเกี่ยวกับการเงินบัญชี 4) การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของสถานศึกษา 5) การจัดการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา 6) การจัดการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร 7) การจัดการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ถึง 4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่แล้ว ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้มีการติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 5 ถึง 7 เป็นตัวบ่งชี้ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนดังกล่าวในระดับกระทรวง โดยให้สถานศึกษารับนโยบายในการบริหารจัดการมาดำเนินการในระดับสถานศึกษา ปัจจุบันสถานศึกษาก็ดำเนินการในส่วนนี้อยู่แล้ว เพียงแต่มีได้ดำเนินการในรูปกองทุน

ในด้านบริหารทั่วไป ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวบ่งชี้หลักได้ 4 ตัว คือ 1) การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ 2) การจัดการเกี่ยวกับระบบการบริหาร 3) การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา 4) การจัดการเกี่ยวกับชุมชน สถานประกอบการ ตัวบ่งชี้หลักทั้ง 4 ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการดำเนินการของสถานศึกษาอยู่แล้ว

1.2 การพัฒนาคุณภาพตัวบ่งชี้ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีเชียงใหม่และวิทยาลัยการอาชีพจอมทอง ผลจากการสรุปความคิดเห็น ได้มีตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนี้

ในด้านวิชาการ ตัวบ่งชี้หลัก 5 ตัว เหมือนเดิม แต่ตัวบ่งชี้ย่อยมีการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนกว่าเดิม เช่น ตัวบ่งชี้ย่อยในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร ในรูปแบบเดิม คือ มีการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา มีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น ชุมชน/สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการหลักสูตร ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ตัวบ่งชี้ย่อยที่ได้จากการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้ มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง มีการวิเคราะห์สภาพผู้เรียน มีการจัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่น มีการจัดทำแผนการเรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ชุมชน/สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา มีการจัดระบบกลไกบริหารกำกับและติดตามการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา และมีการประเมินและรายงานการใช้หลักสูตรเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

ในด้านบุคลากร ตัวบ่งชี้หลักเดิม มี 4 ตัว ได้มีการพัฒนาเพิ่มเป็น 6 ตัว คือ 1) การสรรหาผู้บริหาร – สถานศึกษา 2) การคัดเลือก ครู – อาจารย์ผู้สอนพิเศษ 3) การคัดเลือกบุคลากรและเจ้าหน้าที่ 4) การสรรหากรรมการสถานศึกษา 5) การบริหารทรัพยากรบุคคล และ 6) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตัวบ่งชี้ย่อยมีการพัฒนาให้เป็นระบบการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เช่นเดียวกัน

ในด้านงบประมาณ ตัวบ่งชี้หลักเดิม มี 7 ตัว ได้มีการพัฒนาและตัด ลด ตัวบ่งชี้เดิมเพียง 6 ตัว คือ 1) การจัดการงบประมาณ 2) การจัดการทรัพยากร 3) การจัดการ การเงิน – การบัญชี 4) การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา 5) การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ เป็นผลให้ได้ตัวบ่งชี้หลักที่ชัดเจน การเปลี่ยนแปลงข้อความตัวบ่งชี้ที่ 5-7 จากกองทุนเป็นเงินทุน ทำให้มองเห็นการดำเนินงานของสถานศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากการดำเนินงานเกี่ยวกับเงินทั้ง 3 ประเภทนั้น สถานศึกษาได้ดำเนินการอยู่แล้ว และมีการปรับปรุงตัวบ่งชี้ย่อยให้ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น

ในด้านบริหารทั่วไป ตัวบ่งชี้หลักไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่มีการปรับปรุงพัฒนาตัวบ่งชี้ย่อยให้มีความครบถ้วน ตามกระบวนการดำเนินงานที่สถานศึกษาได้ปฏิบัติอยู่แล้ว

2. การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ได้มีการศึกษาความคิดเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา และวิทยาลัยการอาชีพเถิน ที่มีต่อการบริหาร 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านวิชาการ โดยภาพรวมสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง มีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก วิทยาลัยเทคนิคลำปางมีความพร้อมเกี่ยวกับการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากตัวบ่งชี้หลักทั้ง 3 ตัวที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นับว่าเป็นเรื่องใหม่ของสถานศึกษาที่เพิ่งเริ่มดำเนินการ จึงไม่สามารถปฏิบัติให้ครบถ้วนตามระบบได้

วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยภาพรวมมีความพร้อมด้านวิชาการในระดับปานกลาง ยกเว้นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีความพร้อมในระดับมาก อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ได้เตรียมความพร้อมด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยจัดฝึกอบรมแนวปฏิบัติการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิบัติการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา มีความพร้อมในการจัดการหลักสูตรในระดับน้อย อาจเนื่องมาจาก วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา ไม่มีบุคลากรที่เป็นตัวแทนในการร่วมจัดทำหลักสูตรกับศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา จึงมีความเข้าใจเรื่องนี้ค่อนข้างน้อย

วิทยาลัยการอาชีพเถิน มีความพร้อมในการจัดกระบวนการเรียนการสอนในระดับมาก อาจเป็นเพราะเปิดสอนสาขาวิชาน้อย จำนวนนักเรียนน้อย ครูจึงมีความตั้งใจในการสอนมาก ส่วนความพร้อมในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะวิทยาลัยนี้ตั้งขึ้นใหม่ บุคลากรมีประสบการณ์น้อย จึงมีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการนิเทศภายในสถานศึกษาน้อย

2.2 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง มีความพร้อมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก วิทยาลัยเทคนิคลำปางมีความพร้อมในการสรรหาผู้บริหารและการคัดเลือกครู - อาจารย์ในระดับน้อย วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคาและวิทยาลัยการอาชีพเถิน มีความพร้อมในการสรรหาผู้บริหาร การสรรหาคณะกรรมการ สถานศึกษา/คณะกรรมการที่ปรึกษาในระดับน้อย วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง มีความพร้อมในการสรรหา

ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีได้รับอำนาจในการตัดสินใจ ให้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง คือ กรมอาชีวศึกษา

### 2.3 ด้านงบประมาณ ส่วนใหญ่สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปาง

มีความพร้อมในระดับปานกลาง ยกเว้นวิทยาลัยการอาชีพเถิน มีความพร้อมในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้หลัก วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีความพร้อมในการจัดการเงินทุนพัฒนาบุคลากร และการจัดการเงินทุนสวัสดิการในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากเงินที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเงินทุนสวัสดิการ มาจากการที่รัฐให้การสนับสนุนในการฝึกอบรม ก่อนข้างจำกัด เงินทุนสวัสดิการ เช่น เงินค่าเช่าบ้าน เงินค่าช่วยเหลือบุตร มีจำนวนน้อยและจำกัด ยังไม่มีการสนับสนุนจากชุมชนเท่าที่ควร วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง มีความพร้อมโดยรวมในระดับปานกลาง แต่มีความพร้อมในการจัดการเงินการบัญชีในระดับมาก อาจเป็นเพราะวิทยาลัยสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน - บัญชี ได้อย่างถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด ได้รับคำชมเชยจากกรมอาชีวศึกษา จึงมีความเชื่อมั่นว่า มีความพร้อมมากในการจัดการเงินและการบัญชี

วิทยาลัยการอาชีพเถิน โดยภาพรวมมีความพร้อมในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยนี้เป็นวิทยาลัยตั้งใหม่ เงินงบประมาณที่จะใช้ดำเนินการมีจำกัด บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จึงมีความพร้อมในระดับน้อย

### 2.4 ด้านบริหารทั่วไป วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา มีความพร้อมในระดับปานกลาง ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง มีความพร้อมในระดับมาก ยกเว้นการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีความพร้อมในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีระบบในการบริหารงาน ระบบการจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา และชุมชนอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติงาน มีการติดตามผล รายงานผลอย่างสม่ำเสมอ กรรมการสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จึงมีความเห็นว่า สถานศึกษามีความพร้อมทั้ง 3 เรื่องนี้ในระดับมาก

วิทยาลัยการอาชีพเถิน มีความพร้อมในการจัดการนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการจัดการระบบบริหารในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยนี้เป็นวิทยาลัยตั้งใหม่ บุคลากรมีประสบการณ์น้อย จึงไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามกระบวนการบริหาร

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดอื่น ๆ อาจดัดแปลงเครื่องมือไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็น และสภาพแวดล้อมของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อทราบความพร้อมของสถานศึกษาต่าง ๆ ว่า มีความบกพร่องในเรื่องใด เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมมากขึ้น
2. ควรมีแผนพัฒนาสถานศึกษาฉบับย่อย ๆ สำหรับพัฒนาความพร้อมของสถานศึกษาแต่ละด้าน ให้ครบทุกด้าน ทุกตัวบ่งชี้ และทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมน้อย
3. การคัดเลือกบุคลากร เข้าทำหน้าที่บริหารงานในระดับต่าง ๆ ควรตรวจสอบหรือประเมินความสามารถในการบริหารงาน โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือจากการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

### 5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสร้างเกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการของหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน เพื่อนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร เข้าทำหน้าที่ในการบริหารระดับคณะ แผนก และงานต่อไป
2. ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความพร้อมของสถานศึกษา นอกเหนือไปจากตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้
3. ควรมีการวิจัยเพื่อค้นหาตัวบ่งชี้ความพร้อมต้น โยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ทำนองเดียวกับเรื่องนี้ โดยใช้วิธีการทางสถิติอื่น ๆ
4. ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาอื่น ๆ โดยศึกษาจากหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ที่มีใช้กรรมการสถานศึกษา และเปรียบเทียบกับการวิจัยเรื่องนี้

## บรรณานุกรม

- กมล สุกประเสริฐ. 2543. รายงานการวิจัยดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- กรมอาชีวศึกษา. 2529. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529. ม.ป.ท.
- กรมอาชีวศึกษา. 2542. คำสั่งมอบอำนาจ พ.ศ. 2525 - 2542. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กรมอาชีวศึกษา. 2543. รายงานการศึกษาสภาพการจัดอาชีวศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา. ม.ป.ท.
- กรมอาชีวศึกษา. 2545. ร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. .... กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กสิกรไทย. 2540. ความฝันของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ตะวันออก.
- โกวิท กระจ่าง. 2540. การกระจายอำนาจทางการศึกษา : จำลึถึงเหตุการณ์ 6 ตุลาคม 2519. ในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการประเพณีมหิดล-ธรรมศาสตร์ ครั้งที่ 5 เรื่อง ประชาธิปไตย คุณภาพชีวิต และสิทธิมนุษยชนในรอบ 20 ปี : จำลึ 6 ตุลาคม 2519.
- จารุพร นิตินันท์. 2539. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บุญบงการ. 2537. อยู่นี่ลีผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- จำเรณูรัตน์ เจือจันทร์. 2543. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน” วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์. 2537. รายงานการวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจทางการศึกษา : ประสพการณ์ของประเทศญี่ปุ่นกับแนวทางสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชลันดา อินทร์เจริญ. 2537. “การศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2541. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2543. “การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพการจัดการศึกษา สำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.” วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ประนัย วณิชชานนท์. 2543. คิดทัน รู้ทัน ตามทัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- พิณสุดา สิริธรรมศิริ. 2541. การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ บรรณาธิการ. 2543. ปฏิรูปการศึกษาแนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2543. ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ภาณุวัฒน์ ภักดีวงษ์. 2541. “ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ กับการกระจายอำนาจทางการศึกษา.”  
วารสารวิชาการ 1 (3) : 27-34.
- ถัดดา คำนวิริยะกุล. 2536. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น.”  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย ดนัยดโมนุท. 2542. ผลจาก พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติที่มีต่อการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ :  
วิทยุชน.
- วรรณิ แกมเกตุ. 2540. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพการใช้ครู การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ  
โครงสร้างกลุ่มพหุและ โมเดล เอ็ม ที เอ็ม เอ็ม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ต้นศิริ. 2543. คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ : เดือนตุลา.
- วิจารณ์ พานิช. 2542. “การบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัยไทย.” หน้า 43-44. ในการสัมมนา  
วิชาการประจำปี 2542 ของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ  
(ป.ม.ม.ท.) ร่วมกับสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542. การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
ทิพย์วิสุทธ์.
- วิไลวรรณ สรรพวัฒน์. 2542. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความสำเร็จในการดำเนินงานขยายโอกาส  
ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิไลวรรณ เหมือนชาติ. 2537. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาลัทธิศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย,  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรชัย ตันติวีระวิทยา. 2536. **ต้นตอหาความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. 2541. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรมในสถาบันราชภัฏ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัย  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ ทานอก. 2539. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา”  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมกมล ถาวรกิจ. 2543. “รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษา ของคณะครุศาสตร์ สถาบัน  
ราชภัฏ.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2543. **สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ  
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ : พี.ที.พรินท์.
- สุทัศน์ ขอบคำ. 2540. “รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.”  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2541. **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.** ม.ป.ท.  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และกรมอาชีวศึกษา. 2542. **กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ.**  
กรุงเทพฯ : สี่แควการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540. **ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐาน  
การศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544. **ข้อเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามภารกิจ สปศ.**  
เพื่อการรับฟังความคิดเห็นในการประชุมสมัชชาปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้. ม.ป.ท.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543. **108 ปัญหาปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และกรมอาชีวศึกษา. 2542. **กฎหมายว่าด้วยการศึกษา  
อภิชัย พันธเสน และคณะ. 2542. รายงานการวิจัยโครงการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษา  
แห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในระยะ 2 ปีแรก (พ.ศ. 2540-2541) เล่มที่ 3 ตัวแบบและวิธีการ  
ของการประเมิน.** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.เอกสารอัดสำเนา

อุทุมพร จามรมาน. 2543. “ดัชนีประเมินและเกณฑ์ตัดสินคุณภาพภายในสถานศึกษา.” กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. เอกสารอัดสำเนา.

Bauman, Paul C. 1996. **Governing Education.** United States of America. A Sixon & Schuster.

Bennett, John B. and Figuli, David J. 1993. **Enhancing Departmental Leadership.** 2<sup>nd</sup> ed. United States of America, Oryse Press.

Drake, Thelbert L. and Roe, William H. 1986. **The Principalship.** Canada. Macmillan

Dimmoek, clive. 1993. **School-based management and school effectiveness.** 5<sup>th</sup> ed. Great Britain. Mackays of Chatham.

English, Fenwick W., Frase, Larry E. and Arhar, Joanne M. 1992. **Leading into the 21<sup>st</sup> Century.** United States of America, Corwin Press.

Flarestal, Ketleen. And Cooper, Robb. 1997. **Decentralization of Education : legal issue.** Washington D.C. World Bank.

Fisher, Anne. 1987. **Leadership for Tomorrow's Schools.** England. Basil Blackueell.

Fryer Jr, Thomas W. and Lovas, John C. 1990. **Leadership in Governance.** California. Jossey-Bass.

Gorton, Richard A. and Snowden, Petra E. 1993. **School Leadership and Administration.** 4<sup>th</sup> ed. United States of America. Wm. C. Brown Communication.

Guthrie, Janes W. and Reed, Rodney J. 1986. **Educational Administration and Policy : Effective Leadership for American Education.** 2<sup>nd</sup> ed. Massachusetts. Allyn and Bacon.

Huddersfield, Hl Gray. 1982. **The Management of Educational Institutions** England. Falmer Press.

Johnstone, J N. 1981. **Indicators of Education Systems** The Anchor Press. Tiptree. Essex

Patrinos, Harry Anthony. And Ariasingam, David Lakshmanan. 1997. **Decentralization of Education : Demand-Side Financing.** Washington D.C. World Bank.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



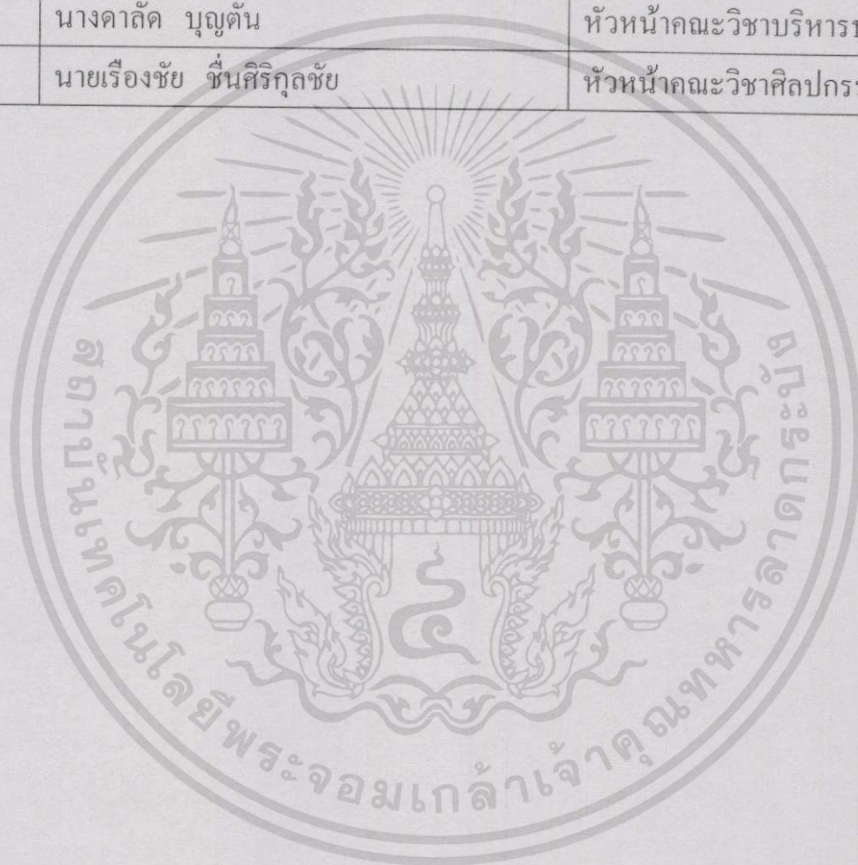
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้เชี่ยวชาญ  
คณะกรรมการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นางเสาวนิจ ศรีสวัสดิ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
2.	นางสาวสุทธิณี สันอุคร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
3.	นางอุไร วัชรขี้ขง	หัวหน้าคณะวิชาพื้นฐาน
4.	นางพัทธนันท์ พัวพันธ์สกุล	หัวหน้าคณะคหกรรมศาสตร์
5.	นางดาตัด บุญตัน	หัวหน้าคณะวิชาบริหารธุรกิจ
6.	นายเรืองชัย ชื่นศิริกุลชัย	หัวหน้าคณะวิชาศิลปกรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**  
**คณะกรรมการสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่**

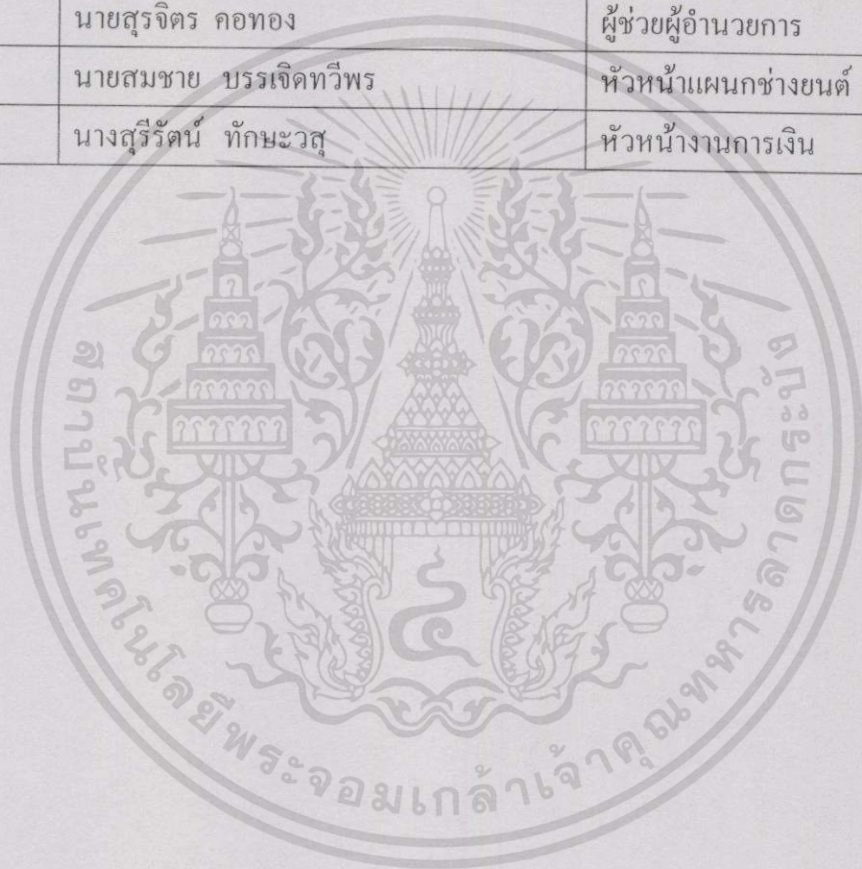
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายสมชาย เรืองอารมณ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
2.	นายมานิต ช่างงาน	หัวหน้าคณะวิชาก่อสร้าง
3.	นางพรสวรรค์ โล่ห์สุวรรณ	หัวหน้างานการเงิน
4.	นางฉวีวรรณ โพธิ์ศรี	หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน
5.	นางระวีวรรณ สุนทรสารทูล	หัวหน้าคณะวิชาพื้นฐาน
6.	นายศิริศาสตร์ สถิตินันท์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้เชี่ยวชาญ  
คณะกรรมการสถานศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายสุทัศน์ สุริยะ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
2.	นางสาวเพ็ญศรี สำราญรัตน์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
3.	นางพรทิพย์ สวาทะสุข	หัวหน้าคณะกรรมการ
4.	นายสมโรจน์ ฤทธิเสน	หัวหน้าคณะศิลปกรรม
5.	นายสุรจิตร คอทอง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
6.	นายสมชาย บรรเจิดทวีพร	หัวหน้าแผนกช่างยนต์
7.	นางสุวีรัตน์ ทักษะวุธ	หัวหน้างานการเงิน

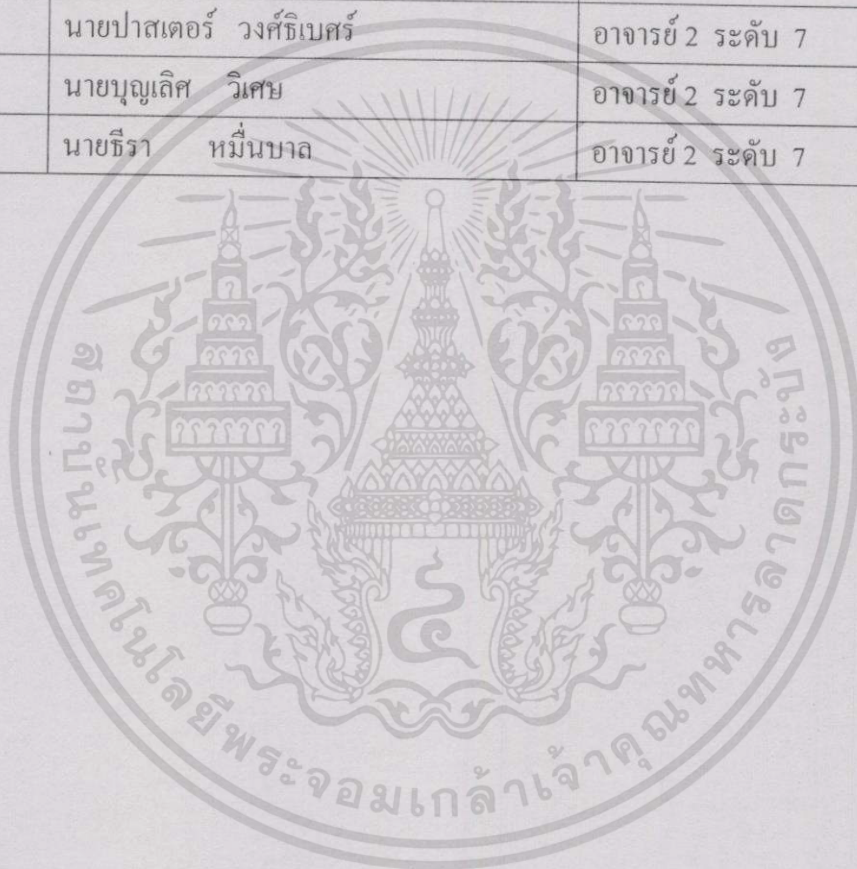


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

### คณะกรรมการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายอาทร วิทรายคำ	อาจารย์ 2 ระดับ 7
2.	นางศรีพรรณ วงศ์ธิเบศร์	อาจารย์ 2 ระดับ 7
3.	นายสมหมาย ทองทา	อาจารย์ 2 ระดับ 7
4.	นางขนิษฐา โสภานนท์	ผช.ผอ.7
5.	นายปาสเตอร์ วงศ์ธิเบศร์	อาจารย์ 2 ระดับ 7
6.	นายบุญเลิศ วิเศษ	อาจารย์ 2 ระดับ 7
7.	นายธีรา หมั่นบาล	อาจารย์ 2 ระดับ 7



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**  
**คณะกรรมการสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายแสวง อินปันแก้ว	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
2.	นายมานะ เลียงประเสริฐ	อาจารย์ 1 ระดับ 3
3.	นายมานพ เสาะแสง	อาจารย์ 1 ระดับ 3
4.	นางสุกัญญา งามตัน	ครูพิเศษ
5.	นายธีรพงษ์ จันฟอง	อาจารย์ 1 ระดับ 3



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลักและตัวชี้ย่อย ที่แสดงความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจายอำนาจ  
สู่สถานศึกษา ที่สังเคราะห์จากเอกสาร / งานวิจัย

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	อ้างอิงเอกสาร / งานวิจัย
วิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 มีการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา</li> <li>1.2 มีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น</li> <li>1.3 ชุมชน / สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร</li> <li>1.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการหลักสูตร</li> <li>1.5 ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร</li> </ol> </li> <li>2. การจัดกระบวนการเรียนการสอน               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 มีระบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</li> <li>2.2 มีระบบการเรียนการสอนที่หลากหลายยืดหยุ่นได้</li> <li>2.3 มีระบบการติดตาม กระบวนการเรียนการสอน</li> <li>2.4 มีการประเมินผลการเรียน การสอน</li> <li>2.5 มีการพัฒนาการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ</li> </ol> </li> <li>3.1 มีคณะผู้รับผิดชอบในการจัดทำ / สร้างสื่อการเรียนการสอน</li> <li>3.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา / จัดทำสื่อการเรียนการสอน</li> <li>3.4 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน</li> <li>3.5 มีการพัฒนาสื่อการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ</li> </ol>	<p>พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สุทัศน์ ขอบคำ (2540) พินสุดา สิริรังสี (2540)</p> <p>พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p> <p>เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541)</p> <p>พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p> <p>พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p> <p>พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โกวิท ประวาลพุกษ์ (2543)</p> <p>พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โกวิท ประวาลพุกษ์ (2543)</p> <p>พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โกวิท ประวาลพุกษ์ (2543)</p> <p>เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา</p> <p>พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p> <p>พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา</p> <p>พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	อ้างอิงเอกสาร / งานวิจัย
	4. การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.1 มีคณะผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.2 มีระบบ / ระเบียบการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.3 มีการปฏิบัติ การนิเทศภายในสถานศึกษา 4.4 มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.5 มีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา 5. การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 5.1 มีคณะผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 5.2 มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 5.3 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 5.4 มีการประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 5.5 มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกณฑ์มาตรฐานการประเมินสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เกณฑ์มาตรฐานการประเมินสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เกณฑ์มาตรฐานการประเมินสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เกณฑ์มาตรฐานการประเมินสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เกณฑ์มาตรฐานการประเมินสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
บุคลากร	1. ผู้บริหารสถานศึกษา 1.1 มีความสามารถในการประเมินนโยบายระบบที่เกี่ยวข้อง 1.2 มีความสามารถในการจัดการและการควบคุมระบบ 1.3 มีความสามารถในการสร้างทีมงานและการติดต่อสื่อสาร 1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม 1.5 ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	อ้างอิงเอกสาร / งานวิจัย
งบประมาณ	2. ครู - อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ	ระเบียบบริหารสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2542
	2.1 มีคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่สอน	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	2.2 มีความสามารถในการจัดการตนเอง	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541)
	2.3 สถานศึกษามีระบบการคัดเลือกครู - อาจารย์	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	2.4 สถานศึกษามีระบบการประเมิน การปฏิบัติงาน	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	2.5 สถานศึกษามีระบบการสนับสนุน และพัฒนาครู - อาจารย์	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	3.1 มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ปฏิบัติ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	3.2 มีความสามารถในการจัดการตนเอง	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541)
	3.3 มีระบบในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำและชั่วคราว	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	3.4 มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	3.5 มีระบบในการสนับสนุน และพัฒนาบุคลากร	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	4. กรรมการสถานศึกษา / กรรมการที่ปรึกษา	ระเบียบบริหารสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2542
	4.1 สถานศึกษามีระบบในการสรรหากรรมการสถานศึกษา และกรรมการที่ปรึกษา	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541)
	4.2 มีความสามารถในการบริหารจัดการ	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541)
	4.3 มีระบบในการทำงาน	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541)
	4.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	1. การจัดการงบประมาณ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	1.1 สถานศึกษามีคณะผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541)
	1.2 สถานศึกษามีระบบในการวางแผนและจัดทำงบประมาณ	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541)
	1.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและงบประมาณ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
1.4 สถานศึกษามีระบบในการติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	อ้างอิงเอกสาร / งานวิจัย
	1.5 สถานศึกษามีระบบในการประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	2. การจัดการเกี่ยวกับการจัดซื้อ / จัดจ้าง	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	2.1 สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบที่มีคุณวุฒิ ตรงกับงานที่ทำ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	2.2 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้าง	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	2.3 สถานศึกษาใช้ระบบความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	2.4 สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายใน	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	2.5 สถานศึกษามีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	3. การจัดการเกี่ยวกับการเงิน - บัญชี	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	3.1 สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบในด้านการเงิน - บัญชีที่มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ทำ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	3.2 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบเกี่ยวกับ งานการเงิน - บัญชี	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	3.3 สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายใน	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	3.4 สถานศึกษาใช้ระบบความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	3.5 สถานศึกษามีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	4. การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของสถานศึกษา	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	4.1 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการจัดหา ทรัพยากรของสถานศึกษา	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	4.2 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการดูแล รักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	4.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา ดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	4.4 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการ ตรวจสอบทรัพยากรของสถานศึกษา	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	4.5 สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้ ทรัพยากรของสถานศึกษา	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

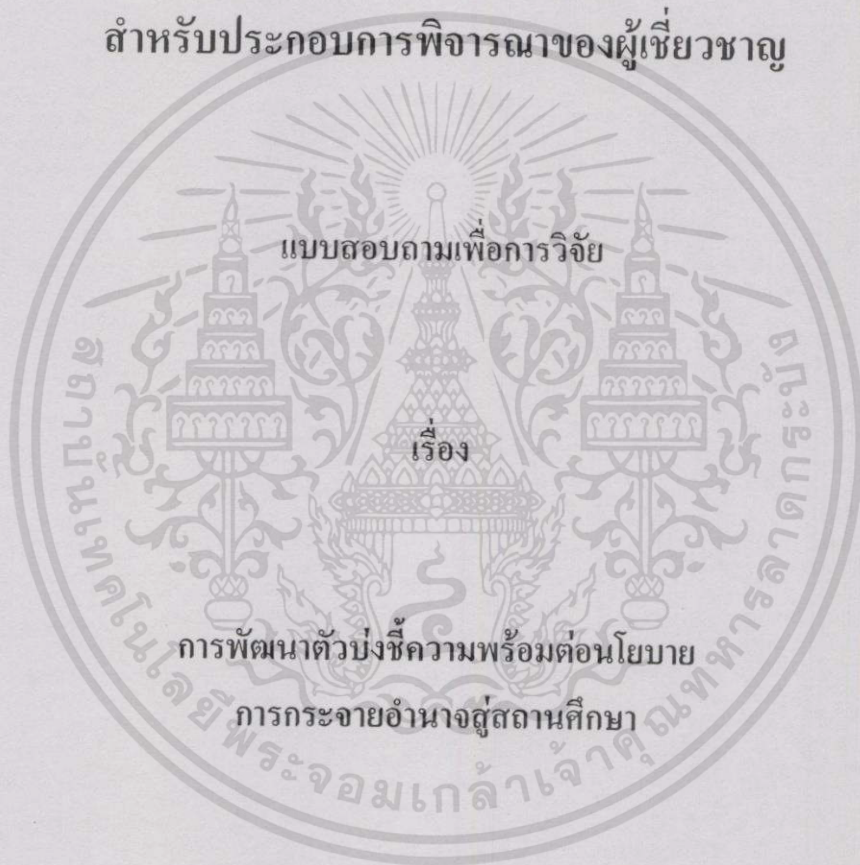
ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	อ้างอิงเอกสาร / งานวิจัย
	5. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา 5.1 สถานศึกษามีกองทุนการศึกษาที่สนับสนุนโดยรัฐ 5.2 สถานศึกษามีกองทุนการศึกษาที่สนับสนุนโดยชุมชน 5.3 สถานศึกษามีระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนการศึกษา 5.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการที่รับผิดชอบกองทุนการศึกษา 5.5 สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	6. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร 6.1 สถานศึกษามีกองทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนโดยรัฐ 6.2 สถานศึกษามีกองทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนโดยชุมชน 6.3 สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร 6.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการที่รับผิดชอบกองทุนพัฒนาบุคลากร 6.5 สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
	7. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ 7.1 สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการที่สนับสนุนโดยรัฐ 7.2 สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการที่สนับสนุนโดยชุมชน 7.3 สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ 7.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการที่รับผิดชอบกองทุนสวัสดิการ 7.5 สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ	พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

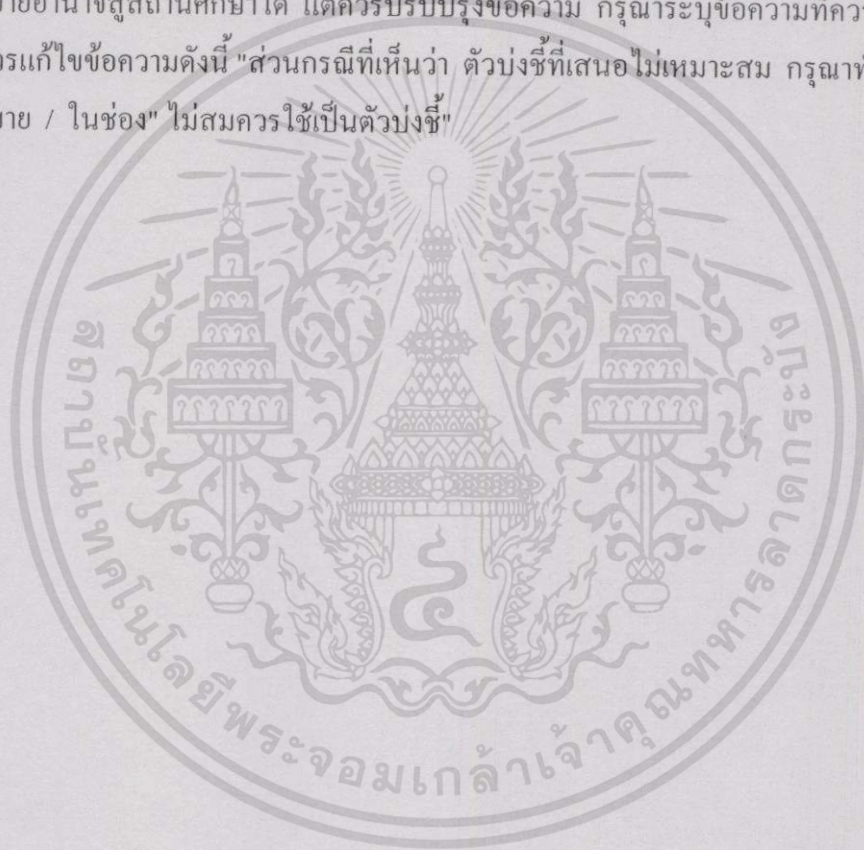


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมก่อนนโยบายการกระจาย อำนาจสู่สถานศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมก่อนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ของ อาชีวศึกษาจังหวัดที่ยึดภารกิจการดำเนินงานในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง "ไม่มีการแก้ไข" ของช่อง "สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้" ถ้าเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยเสนอสามารถเป็นตัวบ่งชี้ความพร้อมก่อนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาได้ กรณีที่เห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่เสนอ สามารถบ่งชี้ความพร้อมก่อนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาได้ แต่ควรปรับปรุงข้อความ กรุณาระบุข้อความที่ควรแก้ไขลงในช่อง "ควรแก้ไขข้อความดังนี้" ส่วนกรณีที่เห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่เสนอไม่เหมาะสม กรุณาทำเครื่องหมาย / ในช่อง "ไม่สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้"



ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควร ใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการ แก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
ตัวบ่งชี้ด้านวิชาการ			
1. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร			
1.1 มีการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา			
1.2 มีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น			
1.3 ชุมชน/สถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร			
1.4 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการจัดการหลักสูตร			
1.5 ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตร			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
1.6.....			
1.7.....			
2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอน			
2.1 มีระบบการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542			
2.2 มีระบบการเรียนการสอน ที่หลากหลายยืดหยุ่นได้			
2.3 มีระบบการติดตาม กระบวน การเรียนการสอน			
2.4 มีการประเมินผลการเรียน การสอน			
2.5 มีการพัฒนาการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
2.6.....			
2.7.....			
3. การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียน การสอน			
3.1 มีคณะผู้รับผิดชอบในการ จัดทำ / สร้างสื่อการเรียนการสอน			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการแก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
3.2 มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ทุกประเภทวิชา			
3.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา / จัดทำสื่อการเรียนการสอน			
3.4 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน			
3.5 มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
3.6 .....			
3.7 .....			
4. การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา			
4.1 มีคณะผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษา			
4.2 มีระบบ ระเบียบการนิเทศภายในสถานศึกษา			
4.3 มีการปฏิบัติการณ์เทศภายในสถานศึกษา			
4.4 มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา			
4.5 มีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
4.6 .....			
4.7.....			
5. การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			
5.1 มีคณะผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			
5.2 มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการแก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
5.3 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			
5.4 มีการประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			
5.5 มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
5.6.....			
5.7.....			
ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ด้านบุคลากร			
1. ผู้บริหารสถานศึกษา			
1.1 มีความสามารถในการประเมินนโยบาย ระบบที่เกี่ยวข้อง			
1.2 มีความสามารถในการจัดการและการควบคุมระบบ			
1.3 มีความสามารถในการสร้างทีมงานและการติดต่อสื่อสาร			
1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม			
1.5 ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
1.6.....			
1.7 .....			
2. ครู – อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ			
2.1 มีคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่สอน			
2.2 มีความสามารถในการจัดการตนเอง			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควร ใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการ แก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
2.3 สถานศึกษามีระบบ การคัดเลือกครู – อาจารย์			
2.4 สถานศึกษามีระบบ การประเมินการปฏิบัติงาน			
2.5 สถานศึกษามีระบบ การสนับสนุนและพัฒนาครู – อาจารย์			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
2.6 .....			
2.7 .....			
3. เจ้าหน้าที่ และบุคลากรอื่น ๆ			
3.1 มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ปฏิบัติ			
3.2 มีความสามารถในการจัดการ ตนเอง			
3.3 มีระบบในการคัดเลือก บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำและ ชั่วคราว			
3.4 มีระบบการประเมินการปฏิบัติ งาน			
3.5 มีระบบในการสนับสนุน และ พัฒนามูลากร			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
3.6 .....			
3.7 .....			
4. กรรมการสถานศึกษา / กรรมการ ที่ปรึกษา			
4.1 สถานศึกษามีระบบในการ สรรหากรรมการสถานศึกษาและ กรรมการที่ปรึกษา			
4.2 มีความสามารถในการบริหาร จัดการ			
4.3 มีระบบในการทำงาน			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควร ใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการ แก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
4.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษาอย่างเหมาะสม			
4.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษาอย่างเหมาะสม			
4.6 สถานศึกษามีระบบในการ ประเมินผลงานของคณะกรรมการ			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 4.6 .....			
4.7 .....			
ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อการกระจาย อำนาจ ด้านงบประมาณ			
1. การจัดการงบประมาณ			
1.1 สถานศึกษามีคณะผู้รับผิดชอบ ในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและ งบประมาณ			
1.2 สถานศึกษามีระบบในการ วางแผนและจัดทำงบประมาณ			
1.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนและงบประมาณ			
1.4 สถานศึกษามีระบบในการ ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับ งบประมาณ			
1.5 สถานศึกษามีระบบในการ ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับ งบประมาณ			
1.6 สถานศึกษามีระบบในการ ประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับ งบประมาณ			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 1.6 .....			
1.7 .....			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควร ใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการ แก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
2. การจัดการเกี่ยวกับการจัดซื้อ / จัดจ้าง			
2.1 สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบที่มี คุณวุฒิตรงกับงานที่ทำ			
2.2 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง			
2.3 สถานศึกษาใช้ระบบ ความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการ			
2.4 สถานศึกษามีระบบ การตรวจสอบภายใน			
2.5 สถานศึกษามีระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
2.6 .....			
2.7 .....			
3. การจัดการเกี่ยวกับการเงิน - บัญชี			
3.1 สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบ ในด้านการเงิน - บัญชีที่มีคุณวุฒิตรงกับ งานที่ทำ			
3.2 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบ เกี่ยวกับงานการเงิน - บัญชี			
3.3 สถานศึกษามีระบบการ ตรวจสอบภายใน			
3.4 สถานศึกษาใช้ระบบ ความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการ			
3.5 สถานศึกษามีระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
3.6 .....			
3.7 .....			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควร ใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการ แก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
4. การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของ สถานศึกษา			
4.1 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบ ในการจัดหาทรัพยากรของสถานศึกษา			
4.2 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบ ในการดูแล รักษาและพัฒนาทรัพยากร ของสถานศึกษา			
4.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา ดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากร ของสถานศึกษา			
4.4 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบ ในการตรวจสอบทรัพยากรของ สถานศึกษา			
4.5 สถานศึกษามีการประเมินผล การใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
4.6 .....			
4.7 .....			
5. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา			
5.1 สถานศึกษามีกองทุนการศึกษา สนับสนุน โดยรัฐ			
5.2 สถานศึกษามีกองทุนการศึกษา ที่สนับสนุน โดยชุมชน			
5.3 สถานศึกษามีระเบียบกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับกองทุนการศึกษา			
5.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการ ที่รับผิดชอบกองทุนการศึกษา			
5.5 สถานศึกษามีการประเมิน ผลการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน การศึกษา			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควร ใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการ แก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 5.6 .....			
5.7 .....			
6. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนา บุคลากร			
6.1 สถานศึกษามีกองทุนพัฒนา บุคลากร โดยรัฐ			
6.2 สถานศึกษามีกองทุนพัฒนา บุคลากรที่สนับสนุนโดยชุมชน			
6.3 สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับกองทุนพัฒนา บุคลากร			
6.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการ ที่รับผิดชอบกองทุนพัฒนาบุคลากร			
6.5 สถานศึกษามีการรายงาน ตรวจสอบดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน พัฒนาบุคลากร			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 6.6.....			
6.7 .....			
7. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ			
7.1 สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการ ที่สนับสนุนโดยรัฐ			
7.2 สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการ ที่สนับสนุนโดยรัฐ			
7.3 การศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ			
7.4 สถานศึกษามีการประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน สวัสดิการ			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควร ใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการ แก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
7.5 สถานศึกษามีการรายงาน ผลการ กำหนดการตรวจสอบและ เนิ่นการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
7.6 .....			
7.7 .....			
<b>ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อการกระจาย อำนาจ ด้านบริหารทั่วไป</b>			
1. การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์			
1.1 สถานศึกษามีนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์			
1.2 สถานศึกษามีระบบ การดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์			
1.3 สถานศึกษามีระบบการควบคุม การดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์			
1.4 สถานศึกษามีระบบ การประเมินการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
1.5 .....			
1.6 .....			
2. การจัดการเกี่ยวกับระบบการบริหาร			
2.1 สถานศึกษากำหนดอำนาจ หน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารชัดเจน			
2.2 สถานศึกษามอบความ รับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับ ผู้ดำเนินการ / ผู้บริหารทุกระดับ			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	สมควรใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้		ไม่สมควร ใช้เป็นตัวบ่งชี้
	ไม่มีการ แก้ไข	ควรแก้ไขข้อความดังนี้	
2.3 สถานศึกษามีระบบการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการทุกระดับ			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
2.4.....			
2.5 .....			
3. การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา			
3.1 สถานศึกษามีระบบ การคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา			
3.2 สถานศึกษามีระบบการพัฒนา นักเรียนในด้านพุทธพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม			
3.3 .....			
3.4 .....			
4. ความสัมพันธ์กับชุมชน / สถานประกอบการ			
4.1 พ่อ แม่ / ผู้ปกครอง / ชุมชน/ สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการ จัดการและพัฒนา นักเรียน นักศึกษา			
4.2 มีการใช้ทรัพยากรร่วมกับ ชุมชน / สถานประกอบการ			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมต้นนโยบาย  
การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ประมวลบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา จากแนวคิด  
 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับภารกิจของสถานศึกษา สังกัด  
 กรมอาชีวศึกษา โดยกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ และระดับทางปฏิบัติให้สถานศึกษาประเมินตนเอง  
 เป็นการวิเคราะห์ข้อปฏิบัติของตนเองและหาทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

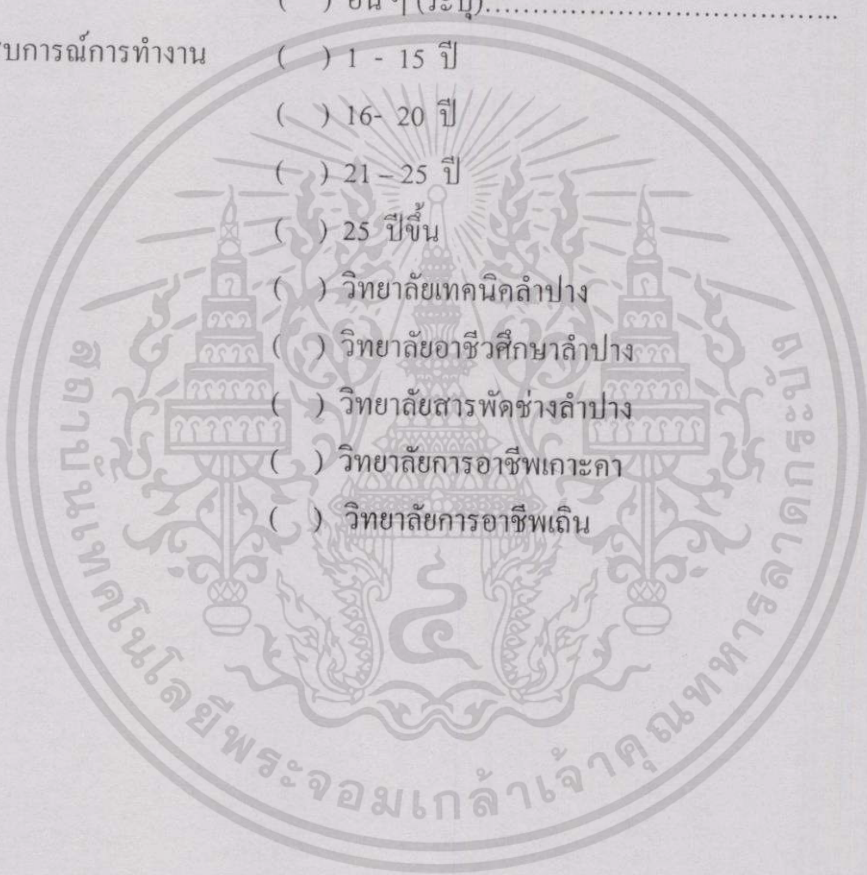


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1

## สถานภาพผู้ตอบสอบถาม

1. เพศ ( ) ชาย  
( ) หญิง
2. ตำแหน่ง ( ) ผู้อำนวยการ  
( ) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ  
( ) หัวหน้าคณะ / หัวหน้าแผนก / หัวหน้างาน  
( ) อื่น ๆ (ระบุ).....
3. ประสบการณ์การทำงาน ( ) 1 - 15 ปี  
( ) 16- 20 ปี  
( ) 21 - 25 ปี  
( ) 25 ปีขึ้นไป
4. สังกัด ( ) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง  
( ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง  
( ) วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง  
( ) วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา  
( ) วิทยาลัยการอาชีพเถิน



## ตอนที่ 2

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย/ ในช่อง “ไม่ปฏิบัติ” ถ้าเห็นว่า ภารกิจตามตัวบ่งชี้ข้อนั้น ไม่มีการปฏิบัติในสถานศึกษา ถ้าเห็นว่า มีการปฏิบัติภารกิจนั้นในสถานศึกษา ให้ท่านพิจารณาว่า มีการปฏิบัติในระดับใด โดยพิจารณาจากขั้นตอนต่อไปนี้

ระดับ 1 มีคณะผู้รับผิดชอบ

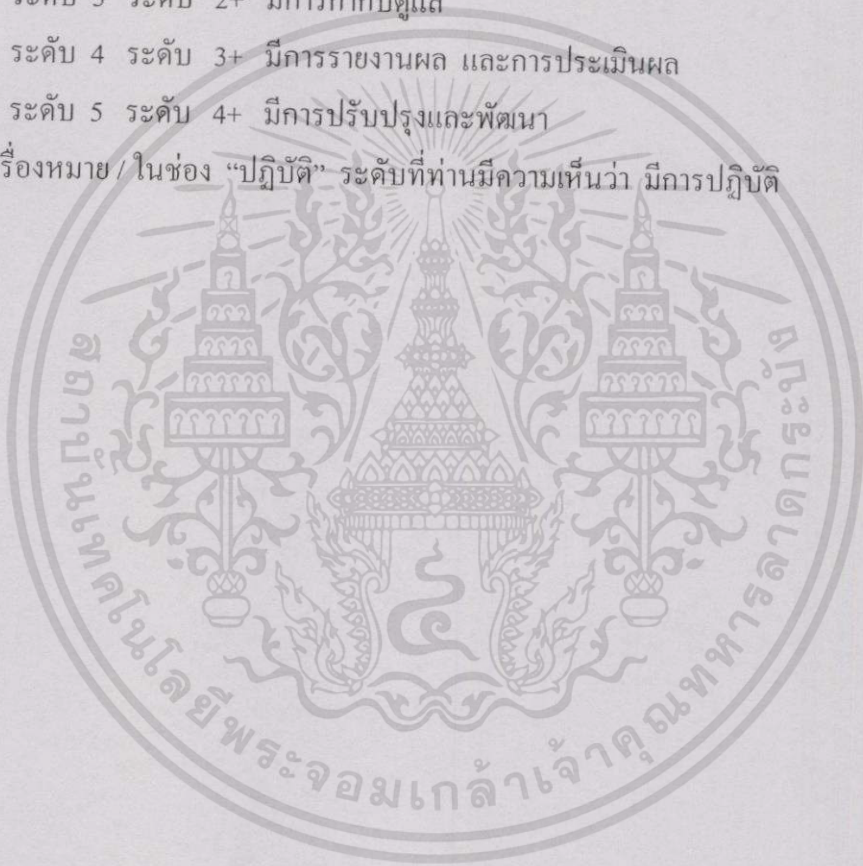
ระดับ 2 ระดับ 1+ มีแบบแผนในการปฏิบัติงาน

ระดับ 3 ระดับ 2+ มีการกำกับดูแล

ระดับ 4 ระดับ 3+ มีการรายงานผล และการประเมินผล

ระดับ 5 ระดับ 4+ มีการปรับปรุงและพัฒนา

แล้วทำเครื่องหมาย/ ในช่อง “ปฏิบัติ” ระดับที่ท่านมีความเห็นว่า มีการปฏิบัติ



ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
1. วิชาการ	1.1 การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร						
	1.1.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง						
	1.1.2 มีการวิเคราะห์สภาพความต้องการของผู้เรียน						
	1.1.3 มีการจัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่น						
	1.1.4 มีการจัดทำแผนการเรียนที่หลากหลายสอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน						
	1.1.5 ชุมชน / สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการทำหลักสูตร						
	1.1.6 มีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา						
	1.1.7 มีการจัดระบบกลไกบริหารกำกับและติดตามการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา						
	1.1.8 มีการประเมินและรายงานการใช้หลักสูตรเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง						
	1.2 การจัดกระบวนการเรียนการสอน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	1.2.1 มีการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
	1.2.2 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน						
	1.2.3 มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน						
	1.2.4 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน						
	1.2.5 มีระบบการกำกับดูแลกระบวนการเรียนการสอน						
	1.2.6 มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้และทักษะวิชาชีพ						
	1.2.7 มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
	1.2.8 มีการประเมินกระบวนการเรียนการสอน						
	1.2.9 มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน						
	1.3 การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน						
	1.3.1 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน						
	1.3.2 มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	1.3.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา/ จัดทำสื่อการเรียนการสอน						
	1.3.4 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน						
	1.3.5 มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ						
	1.4 การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา						
	1.4.1 มีคู่มือกำหนดการนิเทศภายในสถานศึกษา						
	1.4.2 มีการปฏิบัติกรนิเทศภายในสถานศึกษา						
	1.4.3 มีการประเมินผลกรนิเทศภายในสถานศึกษา						
	1.4.4 มีการพัฒนากรนิเทศภายในสถานศึกษา						
	1.5 การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
	1.5.1 มีคู่มือกำหนดกรประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
	1.5.2 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกรประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
	1.5.3 มีการประเมินผลกรประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	1.5.4 มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
2. บุคลากร	2.1 การสรรหาผู้บริหาร						
	2.1.1 มีแบบแผน / ระเบียบ ในการสรรหาผู้บริหารระดับต่าง ๆ						
	2.1.2 มีระบบและกลไกการประเมินผู้บริหาร						
	2.1.3 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแบบแผน ระเบียบ						
	2.2 การคัดเลือกครู – อาจารย์ผู้สอนพิเศษ						
	2.2.1 มีแบบแผน / ระเบียบในการคัดเลือกครู – อาจารย์ผู้สอนพิเศษ						
	2.2.2 มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน						
	2.2.3 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบ						
	2.3 การคัดเลือกบุคลากรและเจ้าหน้าที่						
	2.3.1 มีแบบแผน/ระเบียบในการคัดเลือก บุคลากร และเจ้าหน้าที่						
	2.3.2 มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน						
	2.3.3 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	2.4 การสรรหากรรมการ สถานศึกษา/ กรรมการ ที่ปรึกษา						
	2.4.1 มีแบบแผน/ ระเบียบในการสรรหา กรรมการสถานศึกษา/ กรรมการที่ปรึกษา						
	2.4.2 มีระบบการประเมิน การปฏิบัติงาน						
	2.4.3 มีการนำผล การประเมินมาปรับปรุงระบบ						
	2.5 การบริหารทรัพยากร บุคคล						
	2.5.1 มีการกำหนด คุณสมบัติของทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับนโยบายและ แผนงานของสถานศึกษา						
	2.5.2 มีกิจกรรมเพิ่มพูน ความรู้และทักษะการปฏิบัติ งาน						
	2.5.3 มีการกำหนดภาระ หน้าที่และการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน						
	2.5.4 มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน						
	2.5.5 มีการประเมิน ความพึงพอใจในการบริหาร งาน และการปฏิบัติงาน						
	2.5.6 มีการนำผล การประเมินมาปรับปรุงพัฒนา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	2.6 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
	2.6.1 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในด้านวิชาการ						
	2.6.2 มีการส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่ง						
	2.6.3 มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความสามารถในการจัดการตนเอง						
	2.6.4 มีระบบการสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน						
3. ด้านงบประมาณ	3.1 การจัดการงบประมาณ						
	3.1.1 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี						
	3.1.2 มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาระยะสั้น						
	3.1.3 มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาระยะยาว						
	3.1.4 ชุมชน / สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ฯ และงบประมาณ						
	3.1.5 มีระบบการกำกับดูแล การจัดทำแผนงานและงบประมาณ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	3.1.6 มีระบบในการประเมินผลการดำเนินงาน การจัดทำแผนงานและงบประมาณ						
	3.2 การจัดการทรัพยากร						
	3.2.1 มีระบบการจัดซื้อจัดหา วัสดุครุภัณฑ์						
	3.2.2 มีระบบการจัดซื้อจัดหา อาคาร สิ่งก่อสร้าง						
	3.2.3 มีระบบบริการห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าที่ทันสมัย พอเพียง						
	3.2.4 มีบริการด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ						
	3.2.5 มีระบบในการดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา						
	3.2.6 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา ดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรของสถานศึกษา						
	3.2.7 มีระบบในการตรวจสอบทรัพยากรของสถานศึกษา						
	3.2.8 มีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา						
	3.3 การจัดการ การเงิน - การบัญชี						
	3.3.1 มีระบบ ระเบียบเกี่ยวกับงาน การเงิน บัญชี						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	3.3.2 มีระบบการตรวจสอบภายใน						
	3.3.3 มีระบบความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ						
	3.3.4 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
	3.4 การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา						
	3.4.1 มีเงินทุนการศึกษาที่สนับสนุนโดยรัฐ						
	3.4.2 มีเงินทุนการศึกษาที่สนับสนุนโดยชุมชน						
	3.4.3 มีระเบียบ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา						
	3.4.4 มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบเงินทุนการศึกษา						
	3.4.5 มีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนการศึกษา						
	3.5 การจัดการเกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร						
	3.5.1 มีเงินทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนโดยรัฐ						
	3.5.2 มีเงินทุนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนโดยชุมชน						
	3.5.3 มีระเบียบ / กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับเงินทุนพัฒนาบุคลากร						
	3.5.4 มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบเงินทุนพัฒนาบุคลากร						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	3.5.5 มีการประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุน พัฒนาบุคลากร						
	3.6 การจัดการเกี่ยวกับเงินทุน สวัสดิการ						
	3.6.1 มีเงินทุนสวัสดิการ ที่สนับสนุนโดยรัฐ						
	3.6.2 มีเงินทุนสวัสดิการ ที่สนับสนุนโดยชุมชน						
	3.6.3 มีระเบียบ/ กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับเงินทุน สวัสดิการ						
	3.6.4 มีคณะกรรมการ ที่รับผิดชอบเงินทุนสวัสดิการ มีการประเมินผลการดำเนิน การเกี่ยวกับเงินทุนสวัสดิการ						
	3.6.5 มีการประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุน สวัสดิการ						
4. บริหาร- ทั่วไป	4.1 การจัดการเกี่ยวกับ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์						
	4.1.1 มีนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์						
	4.1.2 มีระบบการดำเนิน การตามนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์						
	4.1.3 มีระบบการกำกับ ดูแล การดำเนินการตาม นโยบาย เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	4.1.4 มีระบบการประเมินการดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์						
	4.2 การจัดการเกี่ยวกับระบบบริหารงาน						
	4.2.1 มีโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน						
	4.2.2 มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารชัดเจน						
	4.2.3 มีการมอบความรับผิดชอบและขอบเขตในการตัดสินใจให้กับผู้ดำเนินการ/ผู้บริหารทุกระดับ						
	4.2.4 มีการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วม						
	4.2.5 มีการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ						
	4.2.6 มีระบบการติดตามตรวจสอบ การดำเนินการทุกระดับ						
	4.2.7 มีระบบการประเมินผลการบริหารงาน						
	4.2.8 มีการปรับปรุงระบบการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ						
	4.3 การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา						
	4.3.1 มีระบบการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับการปฏิบัติ					
		ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ				
			1	2	3	4	5
	4.3.2 มีกิจกรรมพัฒนา นักเรียน นักศึกษา ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และ ทักษะพิสัย						
	4.3.3 มีการประเมินพฤติ กรรมนักเรียน นักศึกษา ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และ ทักษะพิสัย						
	4.3.4 มีการนำผล การประเมินมาพัฒนานักเรียน นักศึกษา						
	4.3.5 มีการแนะแนวอาชีพ						
	4.4 การจัดการเกี่ยวกับชุมชน / สถานประกอบการ / พ่อแม่ / ผู้ปกครอง						
	4.4.1 พ่อแม่ / ผู้ปกครอง / ชุมชน / สถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการจัดการและ พัฒนานักเรียน นักศึกษา						
	4.4.2 มีการใช้ทรัพยากร ร่วมกับชุมชน						
	4.4.3 สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และพัฒนาชุมชน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**ภาคผนวก ง**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่วารณใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าตัวบ่งชี้ความพร้อมของสถานศึกษาต่อนโยบายการกระจาย  
อำนาจสู่สถานศึกษามีความเหมาะสม

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วข. เชียงใหม่ n=7	วค. จอมทอง n=5
ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ด้านวิชาการ					
1. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร	6	6	7	7	5
1.1 มีการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา	6	6	7	7	5
1.2 มีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น	6	6	7	7	5
1.3 ชุมชน / สถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	6	6	7	7	5
1.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการ จัดการหลักสูตร	0	2	3	2	5
1.5 ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการ จัดทำหลักสูตร	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
1.6 .....					
1.7 .....					
2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอน	6	6	7	7	5
2.1 มีระบบการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	0	0	0	0	0

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
2.2 มีระบบการเรียนการสอนที่ หลากหลายยืดหยุ่นได้	6	6	7	7	5
2.3 มีระบบการติดตามกระบวนการเรียน การสอน	6	6	7	7	5
2.4 มีการประเมินผลการเรียนการสอน	6	6	7	7	5
2.5 มีการพัฒนาการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
2.6 .....					
2.7 .....					
3. การจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียน การสอน	6	6	7	7	5
3.1 มีคณะผู้รับผิดชอบในการจัดทำ/ สร้างสื่อการเรียน การสอน	6	6	7	7	5
3.2 มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ทุกชนิด ทุกประเภทวิชา	6	6	7	7	5
3.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา / จัดทำสื่อการเรียนการสอน	6	6	7	7	5
3.4 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำ สื่อการเรียนการสอน	6	6	7	7	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วย. เชียงใหม่ n=7	วภ. ขอนแก่น n=5
3.5 มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 3.6 .....					
3.7 .....					
4. การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.1 มีคณะผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน สถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.2 มีระบบ / ระเบียบการนิเทศภายใน สถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.3 มีการปฏิบัติ การนิเทศภายใน สถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.4 มีการประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.5 มีการพัฒนาการนิเทศภายใน สถานศึกษา	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 4.6 .....					
4.7 .....					
5. การจัดการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	6	6	7	7	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
5.1 มีคณะผู้รับผิดชอบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	6	6	7	7	5
5.2 มีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	6	6	7	7	5
5.3 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	6	6	7	7	5
5.4 มีการประเมินผลการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	6	6	7	7	5
5.5 มีการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพ ภายในสถานศึกษา	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
5.6 .....					
5.7 .....					
ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ด้านบุคลากร					
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	6	6	7	7	5
1.1 มีความสามารถในการประเมิน นโยบายระบบที่เกี่ยวข้อง	4	5	3	5	4
1.2 มีความสามารถในการจัดการ และการควบคุมระบบ	0	3	5	2	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความ คิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
1.3 มีความสามารถในการสร้างทีมงาน และการติดต่อสื่อสาร	4	4	3	3	2
1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม	6	6	7	7	5
1.5 ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
1.6 .....					
1.7 .....					
2. ครู – อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ	6	6	7	7	5
2.1 มีคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่สอน	6	6	7	7	5
2.2 มีความสามารถในการจัดการตนเอง	1	3	5	2	5
2.3 สถานศึกษามีระบบการคัดเลือก ครู - อาจารย์	6	6	7	7	5
2.4 สถานศึกษามีระบบการประเมิน การปฏิบัติงาน	6	6	7	7	5
2.5 สถานศึกษามีระบบการสนับสนุน และพัฒนาครู - อาจารย์	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
2.6 .....					
2.7 .....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความ มติเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
3. เจ้าหน้าที่ และบุคลากรอื่น ๆ	6	6	7	7	5
3.1 มีคุณวุฒิตรงกับงานที่ปฏิบัติ	6	6	7	7	5
3.2 มีความสามารถในการจัดการตนเอง	1	2	4	1	3
3.3 มีระบบในการคัดเลือกบุคลากร ที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำและชั่วคราว	6	6	7	7	5
3.4 มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน	6	6	7	7	5
3.5 มีระบบในการสนับสนุน และพัฒนา บุคลากร	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
3.6 .....					
3.7 .....					
4. กรรมการสถานศึกษา / กรรมการ ที่ปรึกษา	6	6	7	7	5
4.1 สถานศึกษามีระบบในการสรรหา กรรมการสถานศึกษา และ กรรมการที่ปรึกษา	6	7	7	7	5
4.2 มีความสามารถในการบริหาร จัดการ	6	7	7	7	5
4.3 มีระบบในการทำงาน	6	7	7	7	5
4.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษาอย่างเหมาะสม	6	7	7	7	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
4.5 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบ ในการประเมินผลงานของ คณะกรรมการ	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
4.6 .....					
4.7 .....					
ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ด้านงบประมาณ					
1. การจัดการงบประมาณ	6	6	7	7	5
1.1 สถานศึกษามีคณะผู้รับผิดชอบ ในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและ งบประมาณ	6	6	7	7	5
1.2 สถานศึกษามีระบบในการวางแผน และจัดทำงบประมาณ	6	6	7	7	5
1.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน และงบประมาณ	6	6	7	7	5
1.4 สถานศึกษามีระบบในการติดตาม การดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ	6	6	7	7	5

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความ มติเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่	วอศ. เชียงใหม่	วช. เชียงใหม่	วษ. เชียงใหม่	วก. จอมทอง
	n=6	n=6	n=7	n=7	n=5
1.5 สถานศึกษามีระบบในการประเมิน ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับ งบประมาณ	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
1.6 .....					
1.7 .....					
2. การจัดการเกี่ยวกับการจัดซื้อ / จัดจ้าง	6	6	7	7	5
2.1 สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบที่มี คุณสมบัติตรงกับงานที่ทำ	6	6	7	7	5
2.2 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้าง	6	6	7	7	5
2.3 สถานศึกษาใช้ระบบความ รับผิดชอบโดยคณะกรรมการ	6	6	7	7	5
2.4 สถานศึกษามีระบบการ ตรวจสอบภายใน	6	6	7	7	5
2.5 สถานศึกษามีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
2.6 .....					
2.7 .....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วค. จอมทอง n=5
3. การจัดการเกี่ยวกับการเงิน - บัญชี	6	6	7	7	5
3.1 สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบในด้าน การเงิน - บัญชีที่มีคุณสมบัติตรงกับ งานที่ทำ	6	6	7	7	5
3.2 สถานศึกษามีระบบ / ระเบียบเกี่ยวกับ งานการเงิน - บัญชี	6	6	7	7	5
3.3 สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบ ภายใน	6	6	7	7	5
3.4 สถานศึกษาใช้ระบบความรับผิดชอบต่อ โดยคณะกรรมการ	6	6	7	7	5
3.5 สถานศึกษามีระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 3.6 .....					
3.7 .....					
4. การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของ สถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.1 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบ ในการจัดหาทรัพยากรของ สถานศึกษา	6	6	7	7	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความ คิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
4.2 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบในการ ดูแล รักษาและพัฒนาทรัพยากรของ สถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทา ดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากร ของสถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.4 สถานศึกษามีระบบ ระเบียบ ในการตรวจสอบทรัพยากร ของสถานศึกษา	6	6	7	7	5
4.5 สถานศึกษามีการประเมินผล การใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
4.6 .....					
4.7 .....					
5. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา	6	6	7	7	5
5.1 สถานศึกษามีกองทุนการศึกษา ที่สนับสนุน โดยรัฐ	6	6	7	7	5
5.2 สถานศึกษามีกองทุนการศึกษา ที่สนับสนุน โดยชุมชน	6	6	7	7	5
5.3 สถานศึกษามีระเบียบกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับกองทุนการศึกษา	6	6	7	7	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความ มติเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
5.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการ ที่รับผิดชอบกองทุนการศึกษา	6	6	7	7	5
5.5 สถานศึกษามีการประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน การศึกษา	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
5.6 .....					
5.7 .....					
6. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนา บุคลากร	6	6	7	7	5
6.1 สถานศึกษามีกองทุนพัฒนา บุคลากรที่สนับสนุนโดยรัฐ	6	6	7	7	5
6.2 สถานศึกษามีกองทุนพัฒนา บุคลากรที่สนับสนุนโดยชุมชน	6	6	7	7	5
6.3 สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร	6	6	7	7	5
6.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการ ที่รับผิดชอบกองทุนพัฒนาบุคลากร	6	6	7	7	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอส. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
6.5 สถานศึกษามีการประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน พัฒนาบุคลากร	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
6.6 .....					
6.7 .....					
7. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ	6	6	7	7	5
7.1 สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการ ที่สนับสนุนโดยรัฐ	6	6	7	7	5
7.2 สถานศึกษามีกองทุนสวัสดิการ ที่สนับสนุนโดยชุมชน	6	6	7	7	5
7.3 สถานศึกษามีระเบียบ / กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ	6	6	7	7	5
7.4 สถานศึกษามีคณะกรรมการ ที่รับผิดชอบกองทุนสวัสดิการ	6	6	7	7	5
7.5 สถานศึกษามีการประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
7.6 .....					
7.7 .....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

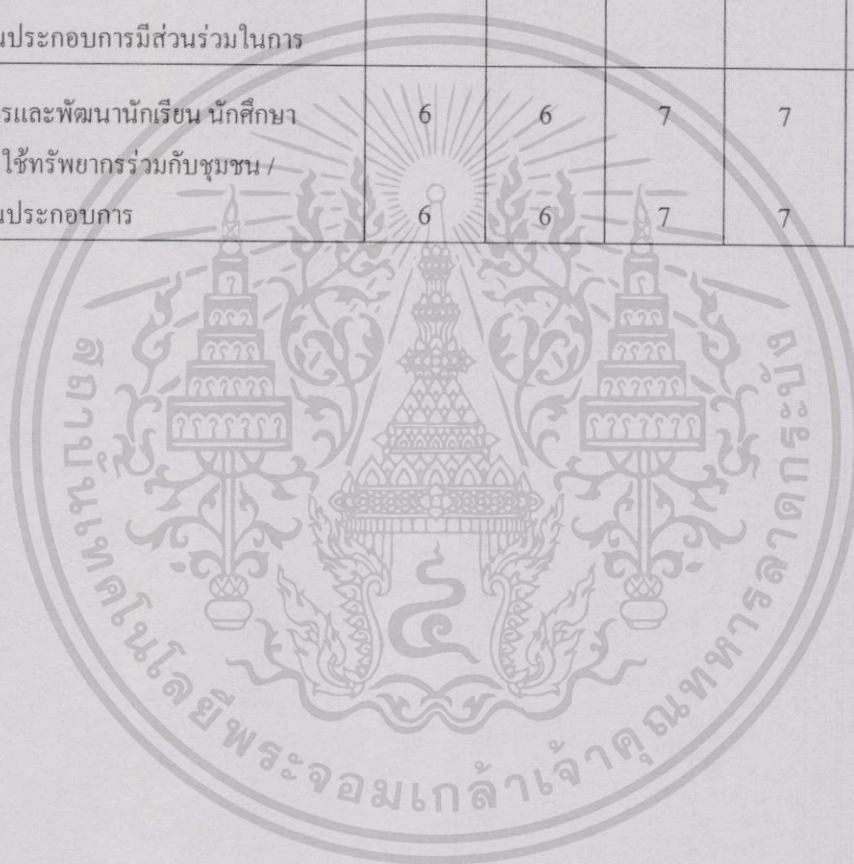
ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความ คิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
ตัวบ่งชี้ความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ด้านบริหารทั่วไป					
1. การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์	6	6	7	7	5
1.1 สถานศึกษามีนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	6	6	7	7	5
1.2 สถานศึกษามีระบบการดำเนินการ ตามนโยบาย เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์	6	6	7	7	5
1.3 สถานศึกษามีระบบการควบคุม การดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	1	5	7	4	5
1.4 สถานศึกษามีระบบการประเมิน การดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	2	4	5	6	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
1.5 .....					
1.6 .....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความ คิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วค. จอมทอง n=5
2. การจัดการเกี่ยวกับระบบการบริหาร	6	6	7	7	5
2.1 สถานศึกษากำหนดอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารชัดเจน	6	6	7	7	5
2.2 สถานศึกษามอบความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจให้กับผู้ดำเนินการ / ผู้บริหารทุกระดับ	6	6	7	7	5
2.3 สถานศึกษามีระบบการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการทุกระดับ	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 2.4 .....					
3. การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา	6	6	7	7	5
3.1 สถานศึกษามีระบบ การคัดเลือก นักเรียน นักศึกษา	6	6	7	7	5
3.2 สถานศึกษามีระบบ การพัฒนา นักเรียน ในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	6	6	7	7	5
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 3.3 .....					
3.4 .....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้หลัก / ตัวบ่งชี้ย่อย	จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม				
	วท. เชียงใหม่ n=6	วอศ. เชียงใหม่ n=6	วช. เชียงใหม่ n=7	วษ. เชียงใหม่ n=7	วก. จอมทอง n=5
4. การจัดการเกี่ยวกับชุมชน / สถานประกอบการ	6	6	7	7	5
4.1 พ่อ แม่ / ผู้ปกครอง / ชุมชน / สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการ					
จัดการและพัฒนานักเรียน นักศึกษา	6	6	7	7	5
4.2 มีการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชน / สถานประกอบการ	6	6	7	7	5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อความเหมาะสมของข้อความที่เป็นตัวบ่งชี้ความพร้อมก่อนนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ความคิดเห็นเพิ่มเติม
วิชาการ	1. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร	ควรตัดตัวบ่งชี้ ข้อ 1-4 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการหลักสูตรเพราะผู้บริหารทุกคนต้องมีความสามารถในการจัดการหลักสูตร (วท.เชียงใหม่) การจัดทำหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรต้องมีขั้นตอนที่ครู – อาจารย์ควรรู้ และสามารถทำได้ก่อนการจัดทำ เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร การวิเคราะห์ผู้เรียน และมีระบบในการติดตามการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (วท.จอมทอง)
	2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอน	ข้อ 2.2 เป็นส่วนย่อยของข้อ 2.1 แต่ควรแจ้งรายละเอียด เพราะ ประเมินง่ายกว่า มีข้อ 2.1 เพียงข้อเดียวก็ครอบคลุมทุกข้อ (วท.เชียงใหม่ วอศ.เชียงใหม่ วช.เชียงใหม่ วชท.เชียงใหม่ วท.จอมทอง)
	3. การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	ตัดคำว่าระเบียบออก เพราะการนิเทศไม่ควรมีระเบียบ (วท.เชียงใหม่ วชท.เชียงใหม่ วท.จอมทอง)
บุคลากร	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารอยู่แล้ว การประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารจะประเมินได้ยาก (วอศ.เชียงใหม่ วช.เชียงใหม่ วท.เชียงใหม่)
	2. ครู – อาจารย์ ผู้สอนพิเศษ	การประเมินข้อ 2.2 ทำได้ยาก และไม่ชัดเจนเพราะมิได้บอกว่าจัดการตนเองในเรื่องใด (วท.เชียงใหม่ วอศ.เชียงใหม่ วช.เชียงใหม่ วชท.เชียงใหม่ วท.จอมทอง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน	ตัวบ่งชี้หลัก	ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	3. เจ้าหน้าที่ และบุคลากรอื่นๆ	ควรตัดข้อ 2.2 เพราะเกิดความไม่ชัดเจนในการประเมิน (วท. เชียงใหม่ วอศ.เชียงใหม่ วยท.เชียงใหม่ วช.เชียงใหม่ วก.จอมทอง)
งบประมาณ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของสถานศึกษา</li> <li>2. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา</li> <li>3. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบุคลากร</li> <li>4. การจัดการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ</li> </ol>	แม้ว่าสถานศึกษาจะยังมีได้มีการจัดการในเรื่องเหล่านี้ชัดเจน แต่สถานศึกษาควรให้มีการดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (วท เชียงใหม่ วอศ.เชียงใหม่ วช.เชียงใหม่ วยท.เชียงใหม่ วท. จอมทอง)
บริหารทั่วไป	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์</li> <li>2. การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา</li> <li>3. การจัดการเกี่ยวกับชุมชน สถานประกอบการ</li> </ol>	<p>ควรเป็นตัวบ่งชี้ แต่ปรับภาษาให้เหมาะสมและเข้าใจง่าย (วท.เชียงใหม่)</p> <p>ควรมีระบบการติดตามนักเรียน นักศึกษา (วท.จอมทอง)</p> <p>ควรมีการประเมินนักศึกษา (วช.เชียงใหม่)</p> <p>ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน (วท.เชียงใหม่)</p>

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวกาญจนา ภาสุรพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	30 ตุลาคม 2496
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 47/2 ถนนราษฎร์บูรณะ ซอย 11 อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2518 สำเร็จการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)

ปีการศึกษา 2530

จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
สำเร็จการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต  
(การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

ปีการศึกษา 2540

เข้าศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
คุยภูมบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง