



การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

พุทธศักราช 2564

การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

พุทธศักราช 2564

## บทคัดย่อ

ชื่อวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้วิจัย คณะกรรมการบริหารงานวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 3

ปีที่ทำการวิจัย ปีการศึกษา 2564

---

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นกรบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 รองลงมาด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 3.93 และด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.88

2. องค์การประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ โลกทัศน์ การร่วมเสริมสร้างพลังบวก การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การบรรลุผลสำเร็จ

3. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 7 ส่วน คือ ชื่อรูปแบบ ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของ

ชุมชน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของนายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประธานกรรมการที่ปรึกษา นายมนูญ รักดี ดร.เจตพงศ์ กิตติพร และนายพยุงค์ ทองคำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัย ในแต่ละขั้นตอน ให้มีความสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัยและให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเนื้อหาให้ในการเรียบเรียง ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อใช้สำหรับการพัฒนางานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน

คณะผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญ .....	ค
สารบัญตาราง .....	ง
สารบัญภาพ .....	จ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	137
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก .....	145

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนคุณภาพของชุมชน .....	61
2 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี .....	73
3 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน .....	74
4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	86
5 ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนภาพรวม.....	87
6 ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนด้านองค์การ.....	88
7 ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนด้านการเรียนรู้.....	92
8 ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนด้านผู้บริหาร .....	98
9 ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนด้านเทคโนโลยี .....	99
10 ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนด้านการจัดการความรู้... ..	101
11 ค่า KMO- Mayer Olkin Measure of Sampling Adequacy ขององค์ประกอบหลัก.....	102
12 แสดงค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ.....	103
13 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 1 การวางเป้าหมายในอนาคต.....	104
14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	105
15 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 3 การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม.....	108
16 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี.....	109
17 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 5 การตรวจสอบกระบวนการทำงาน.....	110
18 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 6 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร.....	111
19 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม.....	112
20 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม....	113

## สารบัญภาพ/แผนภูมิ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบ.....	24
3 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและ การศึกษาจากสภาพจริง .....	27
4 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย.....	28
5 กระบวนการวิจัยและพัฒนา .....	33
6 แสดงขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา.....	36
7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	65
8 ร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 .....	125
9 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 .....	136



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน พบว่าจำนวนประชากรในวัยเด็กมีแนวโน้มจะลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน กระจุกกระจายตามหมู่บ้านจำนวนมาก โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ เกิดจากจำนวนนักเรียนลดลงทำให้มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนลดลง นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐานค่าใช้จ่ายต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกจำนวนหนึ่งที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกล พื้นที่บนภูเขาสูง บนเกาะ ชายขอบของประเทศ จึงทำให้การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพยากลำบากส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูไม่ครบชั้น ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียน การสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 3) ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียนและด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมาได้ใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนในการจัดสรรงบประมาณจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับจัดสรรงบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียน 4) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพของการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังมีบทบาทไม่มากนัก และมีโรงเรียนเพียงส่วนน้อยที่มีความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่นในการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2652) ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เชื่อมโยงมาจากจำนวนประชากรวัยเด็กลดลง สภาพสังคม และเศรษฐกิจที่มีความแตกต่างกันมากส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยเฉพาะครอบครัวที่มีรายได้น้อย ขาดความพร้อม ในการดูแลเด็กทำให้สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น ปัญหาเด็กในช่วงอายุก่อนวัยเรียนที่ไม่ได้เข้าไปอยู่ในระบบการศึกษา

ปฐมวัยมีสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 10 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. 2653) ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นเด็กจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยส่งผลต่อการอ่านออกเขียนได้ ทักษะการเรียนรู้ และความเสี่ยงต่อการออกจากระบบการศึกษาก่อนการสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ จึงเป็นอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่งต่อเนื่องไปจนถึงการขาดโอกาสทางการศึกษาและความเสมอภาคทางการศึกษา(Inequality education) ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายการเรียนฟรี 15 ปี มาอย่างต่อเนื่องกลับพบว่าเด็กยังขาดโอกาสทางการศึกษาที่จะเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบกับปัจจัยด้านที่ตั้งของโรงเรียน คุณภาพของอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการด้านงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากร เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเพิ่มของอัตราการขาดโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวม

ในขณะเดียวกันการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงส่วนใหญ่มีกระจุกตัวอยู่ในเมืองซึ่งเป็นส่วนน้อยของสถานศึกษาทั้งหมด ไม่ได้กระจายไปทั่วประเทศอย่างทั่วถึง ส่งผลให้เกิดอัตราการแข่งขันสูงของโรงเรียนในจังหวัด ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากความไม่มั่นใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในชนบทใกล้บ้าน ซึ่งอาจพิจารณาจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความไม่เท่าเทียมกันของมาตรฐานของสถานศึกษา ทำให้เด็กต้องการเรียนโรงเรียนที่มีคุณภาพมากกว่า จึงเกิดความเหลื่อมล้ำอย่างเห็นได้ชัดในสังคมเมืองและสังคมชนบท ในโรงเรียนแข่งขันสูงจึงเกิดภาวะนักเรียนกินอัตราต่อห้องเรียนโรงเรียน เกิดความแออัด คับแคบของโรงเรียน โรงเรียนมีพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ ในทางกลับกันโรงเรียนในชนบทกลับมีนักเรียนเข้าเรียนน้อยและส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้น้อย ไม่สามารถส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนแข่งขันสูงได้ ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่จังหวัดหากแต่ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษายังคงอยู่และมีแนวโน้มสูงขึ้นตามสภาพของเศรษฐกิจของพื้นที่

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศไทยจากรายงานของเวิลด์แบงก์ (World Bank) (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2652) ได้มีข้อเสนอให้ประเทศไทยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่กำลังถูกซ้ำเติมจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ในกระบวนการ การจัดการศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาเชื่อมโยงการจัดการศึกษา พร้อมกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและการเข้าถึงการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีการลงทุนในครูโดยการฝึกอบรมความรู้ทางด้านวิชาชีพ และทักษะ การสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการจัดการเรียนการสอน และมี

ความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามนโยบายการลงทุนของภาครัฐ อีกทั้งต้องให้ความสำคัญคุ้มครองและปกป้องเยาวชนไม่ให้ถูกซ้ำเติมจากการคุกคามในรูปแบบต่างๆ ทั้งการคุกคามทางเพศ การล้อเลียน (Bully) และการเหยียดหยามในทุกรูปแบบในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและการเข้าถึงการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2652) ได้ระบุความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบถ้วน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ไขปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่มีความความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2562 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการรวบรวมโรงเรียนขนาดเล็กที่มีระยะทางห่างจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตำบลเดียวกันน้อยกว่า 6 กิโลเมตร ให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เพิ่มสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และลดภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศ

และได้เร่งรัดการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกันทุกพื้นที่ตามภารกิจหลักตามแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาล ที่เกี่ยวข้องทั้งนโยบายหลักและนโยบายเร่งด่วน โดยประกาศเป็นนโยบายและจุดเน้นของ กระทรวงศึกษาธิการภายใต้แนวคิด “ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง” เพื่อให้การทำงานของ กระทรวงศึกษาธิการเกิดความอิสระ คล่องตัว ปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับรับ และเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ กระชับ หลวมรวมภารกิจเพื่อให้เกิดความเป็น เอกภาพ รวมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยทั้งการบริหารงานและการจัดการศึกษา ปรับรับ และ เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารทรัพยากร มุ่งปฏิรูปกระบวนการวางแผน/โครงการแบบร่วมมือบูรณา การ กระบวนการจัดทำงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า สร้างความเชื่อมั่นให้ภาคส่วนต่างๆ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น ปรับรับและเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและ พัฒนากำลังคนโดยมุ่งบริหารจัดการอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปองค์การ พัฒนา สมรรถนะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ปรับรับและ เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ มุ่งให้ครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2652) โดยนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการที่สำคัญในแก้ไขปัญหาลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษา ตาม แนวคิด “ทำโรงเรียนเล็ก ให้เป็นโรงเรียนใหญ่” คือ 1) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มี นักเรียนน้อยกว่า 120 คน 2) การลดการกระจุกตัวในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ ให้นักเรียนได้เรียน ในโรงเรียนมัธยมคุณภาพใกล้บ้านมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัดเฉพาะทาง และ 3) การ เพิ่มคุณภาพให้โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่อยู่ห่างไกล ทุรกันดารและสามารถพึ่งพาตนเองได้ (STAND ALONE)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหา โรงเรียนขนาดเล็กที่มีแนวโน้มสูงขึ้นซึ่งเป็นผลจากแนวโน้มของประชากรวัยเด็กลดลงส่งผลต่อ คุณภาพของผู้เรียน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการกระจาย ทรัพยากรให้แก่โรงเรียนในสังกัด จึงกำหนดแนวทางการสร้างโรงเรียนคุณภาพให้ชุมชนเป็น “โรงเรียนคุณภาพของชุมชน” ในระดับประถมศึกษา ยกกระดับคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ใน ชนบทให้เป็น “โรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง” ในระดับมัธยมศึกษา และเพิ่มคุณภาพโรงเรียนระดับ

ประถมศึกษาที่อยู่ห่างไกลและมีความสามารถพึ่งพาตนเองในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพให้เป็น “โรงเรียน STAND ALONE” การขับเคลื่อนการดำเนินงานดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ และข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในแต่ละจังหวัด ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สพฐ. 11/2564 เรื่อง การบูรณาการด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2564

จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล โดยการบริหารจัดการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย “โรงเรียนคุณภาพของชุมชน” และ “โรงเรียน STAND ALONE” ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อม และเหมาะสม ในองค์ประกอบทุกด้านเป็นโรงเรียนหลักของชุมชน มีการบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อม โดยยึดหลักการทำโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่เกิดจากการรวมโรงเรียนเครือข่าย จำนวนไม่เกิน 10 โรงเรียน (จำนวน 7 – 8 โรงเรียน) ให้เป็น 1 กลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร แต่สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีคุณภาพให้เป็น “โรงเรียน STAND ALONE” หรือในอัตราส่วนที่มากที่สุดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการได้ เพื่อให้เป็นโรงเรียนศูนย์กลางการเรียนรู้ให้ ผู้ปกครอง ชุมชนเชื่อมั่น และเกิดการยอมรับ โดยจะจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ และบุคลากรพร้อมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้เป็น “โรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง” ให้มีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนในจังหวัดต่อไป ในการ “ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง” เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา โดยยึดคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเป็นสำคัญ

คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (ก.ต.ป.น.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอน และแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด ตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ทำให้เกิดการรวมตัวของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหาร จึงต้องพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. เพื่อตรวจสอบการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) โดยสังเคราะห์จากแนวคิดดังต่อไปนี้

1.1 แนวคิดของ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980) มีแนวคิดหลักและได้จำแนกรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

1.2 แนวคิดของ Campbell & Ramseyer (อ้างใน จิราภรณ์ ศรีคำ 2547 ) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) ลักษณะที่ไม่มีส่วนร่วมเลย 2) ลักษณะที่มีส่วนร่วมน้อย 3) ลักษณะที่มีส่วนร่วมปานกลาง 4) ลักษณะที่มีส่วนร่วมมาก 5) ลักษณะที่มีส่วนร่วมมากที่สุด

1.3 แนวคิดของ ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และพรณทิพย์ เพชรมาก (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) การปรึกษาหารือ (Public Consultation) การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) การประชาพิจารณ์ (Public Hearing) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การใช้กลไกทางกฎหมาย

1.4 แนวคิดของ เนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553) ได้พบตัวแปรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

1.5 แนวคิด Huntington & Nelson (1976) เห็นว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน จะพิจารณาจาก กิจกรรม และการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการศึกษาควบคู่กันไป ในระดับกิจกรรมนั้น จะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารนั้น จะเป็นลักษณะของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกถึงเข้าร่วมในกิจกรรม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ (The Model Development) โดยสังเคราะห์จากแนวคิดดังต่อไปนี้

2.1 กมลรัตน์ แก่นจันทร์ นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล และเจริญ ราชโสภา (2560) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ แนวการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

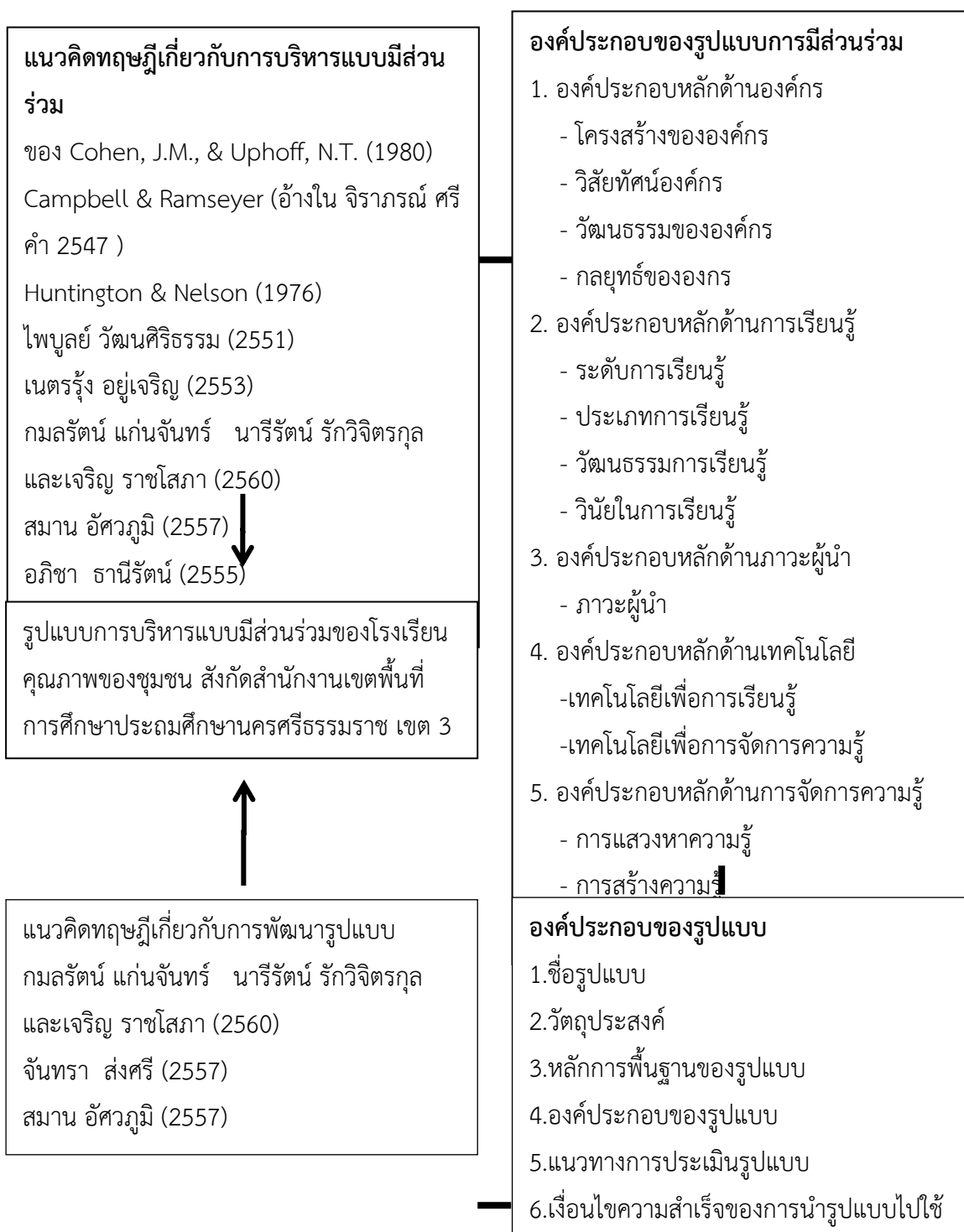
2.2 สมาน อัครวุฒิ (2557) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ 7 ส่วน คือ ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการและเหตุผลของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางประเมินผลรูปแบบ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ และเอกสารประกอบการนำรูปแบบไปใช้

2.3 อภิชา ธานีรัตน์ (2555) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ 2 ส่วน คือ

2.3.1 ส่วนนำของรูปแบบ ได้แก่ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ แนวคิดและหลักการสำคัญในการนำมาสร้างรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

2.3.2 องค์ประกอบของรูปแบบ 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการนำรูปแบบไปปรับใช้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบการวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 9 คน จาก 10 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน จำนวน 9 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

**ขั้นตอนที่ 2** การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา องค์การแห่งการเรียนรู้
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 1,038 คน จาก 10 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 385 คน ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีกำหนดสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย (simple sampling random) ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางทาโร ยามาเน่

**ขั้นตอนที่ 3** การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การพัฒนารูปแบบและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ขั้นตอนที่ 4** การตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการ จำนวน 3 คน ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกันการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่เหมาะสมและสอดคล้อง ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร โดยการมุ่งเน้นและจูงใจให้บุคลากรในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่เป็นอย่างต่อเนื่องเพื่อความเจริญก้าวหน้า เพื่อศักยภาพของตนเองและองค์กร โดยมีการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

3. การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินการศึกษาและพัฒนาวิธีการจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการจัดการศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม และนำเสนอเป็นขั้นตอนของรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา

4. โรงเรียนคุณภาพของชุมชน หมายถึง โรงเรียนหลักในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ได้รับการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพ ด้านบุคลากร และด้านเครือข่าย ให้เป็นโรงเรียนใหญ่ของชุมชนที่มีความเพียบพร้อม สามารถรองรับนักเรียนจาก โรงเรียนเครือข่ายและทำงานผสมผสานร่วมกันกับโรงเรียนเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

5. เขตพื้นที่หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

6. โรงเรียนหลัก หมายถึง โรงเรียนวัดสระ อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

7. โรงเรียนเครือข่าย หมายถึง โรงเรียนบ้านบางแรด โรงเรียนวัดแจ้ง โรงเรียนบ้านเกาะทัง โรงเรียนวัดบางด้วน โรงเรียนวัดหอยกัน โรงเรียนวัดปากแพรก โรงเรียนวัดขนานาก โรงเรียนวัดโคกมะม่วง โรงเรียนบ้านนาทรัพย์ และโรงเรียนบ้านบางตะลุมพอ อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ใช้ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศในการวางแผน กำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 1.2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
  - 2.1 ความหมายของรูปแบบ
  - 2.2 ประเภทของรูปแบบ
  - 2.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
  - 2.4 การสร้างและพัฒนารูปแบบ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
  - 3.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา
  - 3.2 ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา
  - 3.3 กระบวนการวิจัยและพัฒนา
4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
- 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

### 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการ ดังนี้

จันทรานี สวงนาม (2545 : 69) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้ที่บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สมเดช สีแสง (2547 : 229) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Control หรือ TQC)

วันชัย โกลละสุด (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

ทำนอง ภูเกิตพิมพ์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงานแต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มี

ประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจการรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การ

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลต (Mary Parker Follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics Administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้างไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดยเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และเอฟ.เจ.โรธลิสเบอร์เกอร์ (F.J.Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

เดวิด แมคเคลแลนด (David McClelland 1961 : 100 – 112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่นอื่นต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญอีกประการของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผล

เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert 1967:16-24) เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่าการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1 : เผด็จการ (System 1 : Exploitative Authoritative) เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 : เผด็จการแบบมีศีลป (System 2 : Benevolent Authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 : การปรึกษาหารือ (System 3 : Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 : กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4 : Participative Group) เป็นระบบการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : 26 - 31) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของ แมค เกรเกอร์ (Mc Gregor) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตามแนวคิดของทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็จะมีควมรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of School Organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่

เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making Style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่าเพื่อสะท้อนสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ตามทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management Skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กร เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร เป็นต้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง



## องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สวอนสเบิร์ก (Swanaburg 1996 : 391 – 394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives)
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

ไลเคิร์ท (Likert 1961 : 223) ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมตนเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก
7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

ไบร์แมน (Bryman 1986 : 139) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายองค์การ (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่ง

จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ

4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego – involved

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : 17) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

ดังนั้นจึงสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

#### **ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม**

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

ซึ่ง จันทรานี สงวนนาม (2545 : 71) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 9 – 10) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้นลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย
3. ประโยชน์ต่อพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์กร

### ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์ แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารรูปแบบนี้มาใช้ควรคำนึงถึงข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจันทราณี สงวนนาม (2545 : 71) ได้สรุปว่าการที่ผู้บริหารจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ควรระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพราะอาจทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ความรับผิดชอบและการกระทำของกลุ่มไม่มีหลักประกัน แน่ชัด เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของกลุ่ม ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้

ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา และสถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทำนองเดียวกัน สมยศ นาวิการ (2545 : 25 – 36) ได้กล่าวถึงอุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่า อุปสรรคเหล่านี้อาจเกิดขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ดังนี้ อุปสรรคทางด้านองค์กรซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญาและค่านิยมขององค์กร คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่ โครงสร้างขององค์กร การขาดบรรยากาศสนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม นอกจากอุปสรรคทางด้านองค์กรแล้ว อุปสรรคบางอย่างอาจเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารเองที่ขัดขวางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคงหรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหารไป เป็นต้น ส่วนอุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชานั้น อาจเกิดขึ้นจากการขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าคุณ

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและเจริญก้าวหน้าโดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่แตกต่างกันไปตามแนวคิดหรือข้อค้นพบของนักวิชาการ นักการศึกษาและผู้รู้ ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

### 2.1 ความหมายของรูปแบบ

“รูปแบบ (Model)” เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายได้หลายทางโดยทั่วไปแล้ว รูปแบบจะหมายถึงสิ่งของ หรือวิธีการดำเนินงาน ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ กระบวนการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบจำลองของสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการบริหารจัดการองค์กร รูปแบบในการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลากหลาย ดังนี้

สมาน อิศวภูมิ (2557: 58) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นแบบจำลองของจริงหรือแบบแผนความคิดเพื่อแสดงให้เห็นภาพที่เป็นตัวแทนของสิ่งของหรือความคิดที่ผู้นำเสนอรูปแบบดังกล่าวต้องการสื่อสารให้ตนเองและผู้อื่นได้เห็นภาพและเข้าใจสิ่งของหรือความคิดของรูปแบบนั้นๆ เช่น การนำเสนอแบบจำลองระบบสุริยะจักรวาล ก็ต้องให้เห็นภาพระบบสุริยะจักรวาลว่าเป็นอย่างไร หรือการนำเสนอรูปแบบการดูแลสุขภาพแนวใหม่ ก็ sẽนำเสนอแนวปฏิบัติใหม่เพื่อทำให้สุขภาพดีขึ้น เป็นต้น แต่เนื่องจากรูปแบบเป็นเพียงแบบจำลองของจริงหรือความคิด จึงเลือกนำเสนอเฉพาะส่วนสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้รูปแบบนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งของหรือความคิดที่ต้องการนำเสนอ ขณะเดียวกันก็ไม่น้อยไปจนทำให้รูปแบบดังกล่าวไม่สมบูรณ์ ความสามารถของนักพัฒนารูปแบบอยู่ที่ความเหมาะสมและลงตัวระหว่างความซับซ้อน (Complexity) ของสิ่งที่ต้องการจำลอง และความเรียบง่าย (Simplicity) ของรูปแบบที่นำเสนอ สำหรับรูปแบบในการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบของการประยุกต์ใช้ความคิดในการดำเนินงาน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นเป็นหลัก

दनัย เทียนพุก (2555) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นการบรรยายหรือกำหนดความเชื่อมโยงของสิ่งที่เป็นกุญแจสำคัญ สำหรับทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ของธุรกิจ โดยมีคุณลักษณะหลัก เช่น ความเป็นระบบ (Systematic) ระบบเปิด (Open) พลวัต (Dynamic) มีลักษณะทำให้เหมาะได้ (Adaptive) และ นวัตกรรม (Innovation)

ราชบัณฑิตยสถาน (2554,1011) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าหมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับแสดงว่าสิ่งนั้นๆ เช่น รูปแบบบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ รูปแบบผู้หญิง รูปแบบวัด รูปแบบเปิด เป็นต้น

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

รัตน์ บัวสนธิ์ (2552,124) ได้ให้ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1.รูปแบบ หมายถึง แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2.รูปแบบ หมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. รูปแบบ หมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบ ในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดใน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบ การสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

มาลี สิบกระแสน (2552, 108-109) อธิบายว่ารูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแบบแผนหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพหุคูณหรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

Cambridge University (2009) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นตัวอย่างที่ตีเยี่ยมในประเภท จำพวก หรือกลุ่มนั้น เช่น ระบบการศึกษาของบางประเทศ ได้รับการยอมรับเป็น “รูปแบบ” ของการจัดการศึกษาอีกหลายประเทศ

Oxford University (2010) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นคำอธิบายเกี่ยวกับระบบ หลักการ หรือวิธีการทำงานนั้นๆ หรือเป็นการคำนวณว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของรูปแบบได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผนทางความคิดที่สร้างขึ้นจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เพื่ออธิบายกระบวนการดำเนินงานหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

## 2.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

ทิตินา แชมมณี (2551,220-221) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาพูด และเขียน รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3.รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4.รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่แสดงออกผ่านทางแผนผังแผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5.รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่แสดงออกให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหา

Keeves (1988: 561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้น ด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบได้ กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันธุศาสตร์การศึกษา การย้ายออกการจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้กับการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษา รูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริง เพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1) รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Smith and others (1980: 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบมีหลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้รูปแบบนั้น สำหรับงานวิจัยนี้เลือกใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ



### 2.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

กมลรัตน์ แก่นจันทร์ นารีรัตน์ รักรวิจิตรกุล และเจริญ ราชโสภา (2560) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบจากการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ แนวการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

จันทร์ ส่องศรี (2557) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบจากการทำวิจัยเรื่องศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ไว้ 3 ส่วน คือ บทนำ ชั้นกระบวนการ และปัจจัยสนับสนุน

สมาน อัครภูมิ (2557) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบจากทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบูรณาการระบบการประกันคุณภาพภายในกับการบริหารสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง ไว้ 7 ส่วน คือ ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการและเหตุผลของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางประเมินผลรูปแบบ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ และเอกสารประกอบการนำรูปแบบไปใช้

อภิชา ธาณิรัตน์ (2555) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบจากการทำวิจัยเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ไว้ 2 ส่วน คือ

1. ส่วนนำของรูปแบบ ได้แก่ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ แนวคิดและหลักการสำคัญในการนำมาสร้างรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

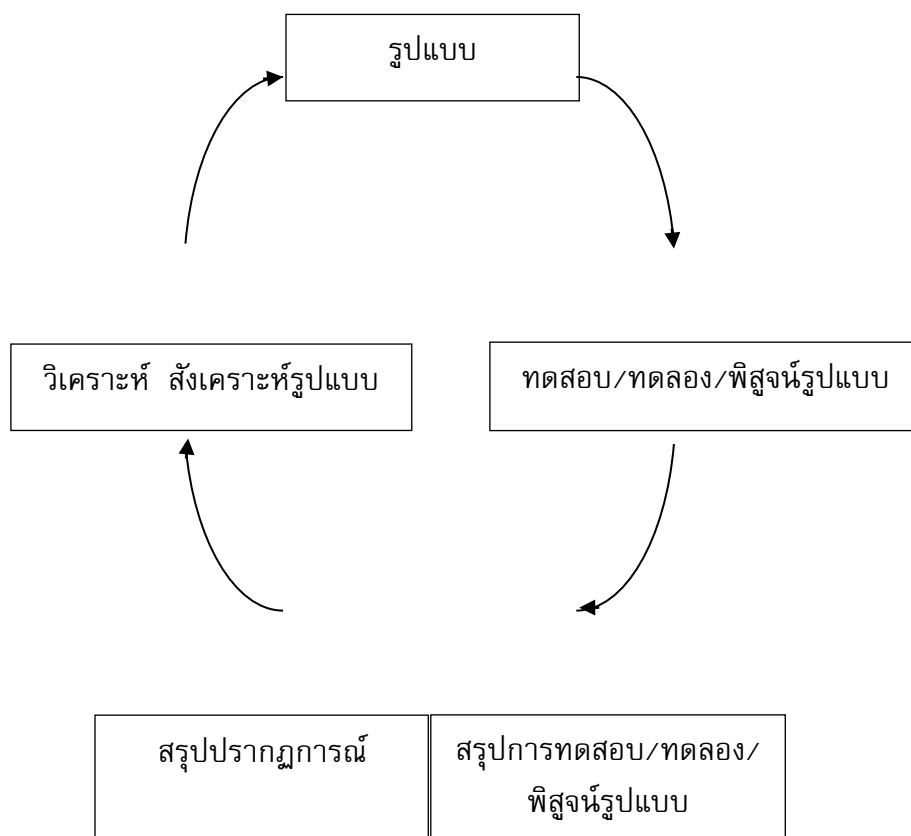
2. องค์ประกอบของรูปแบบ 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการนำรูปแบบไปปรับใช้

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบของรูปแบบ แบบ 6 องค์ประกอบ คือ ชื่อรูปแบบ

วัตถุประสงค์ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวการประเมินผลรูปแบบ และ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

#### 2.4 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

ชัยวิชิต เขียวชนะ(2560) ได้กล่าวถึงการสร้างและพัฒนารูปแบบไว้ว่า การสร้าง หมายถึง การริเริ่มดำเนินการสิ่งใหม่ที่ศึกษาใหม่ ไม่มีความซ้ำซ้อนกับสิ่งที่มีมาก่อน ส่วนการพัฒนา รูปแบบ หมายถึง การนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขให้มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ และทันสมัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งคำสองคำนี้ในบางครั้งจึงต้องเขียน ต่อเนื่องกัน เพราะมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน การสร้างและพัฒนารูปแบบมี 2 แนวคิดหลัก คือ การค้นหารูปแบบและการนำรูปแบบไปทดสอบ ซึ่งนักวิจัยวิจัยบางท่านอาจจะเลือกทำอย่างใด อย่างหนึ่งหรือทำทั้งสองแนวคิดก็ได้ โดยแนวคิดแรก คือ การค้นหารูปแบบนั้น จะมีลักษณะของ การศึกษาสภาพปรากฏการณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานอันสำคัญ แล้วนำไปสู่การวิเคราะห์ การสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปของรูปแบบตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น หรือที่เรียกว่าได้ รูปแบบ สมมติฐาน ส่วนแนวคิดที่สอง คือ การนำรูปแบบอาจจะเป็นลักษณะรูปแบบที่ได้จากการสร้างหรือ พัฒนาจากแนวคิดแรก หรือ เป็นรูปแบบที่มีอยู่แล้วมาทำการพิสูจน์ ตรวจสอบ หรือทำการทดลอง เพื่อสรุปผลการใช้รูปแบบ อันจะนำไปสู่การได้คำตอบของการนำรูปแบบไปใช้ว่าสามารถปฏิบัติได้จริง ตามปรากฏการณ์นั้นๆ หรืออาจจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนารูปแบบต่อไปแนวคิดการสร้าง และการพัฒนารูปแบบดัง ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบ (ชัยวิชิต เขียรชนะ,2560)

วาโร เฟ็งส์วส์ดี (2553) ได้กล่าวถึงการสร้างและพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

## 1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบอย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้งานดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2.1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

2.1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

2.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ดังนั้นการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งซึ่งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ(Art Criticism)ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

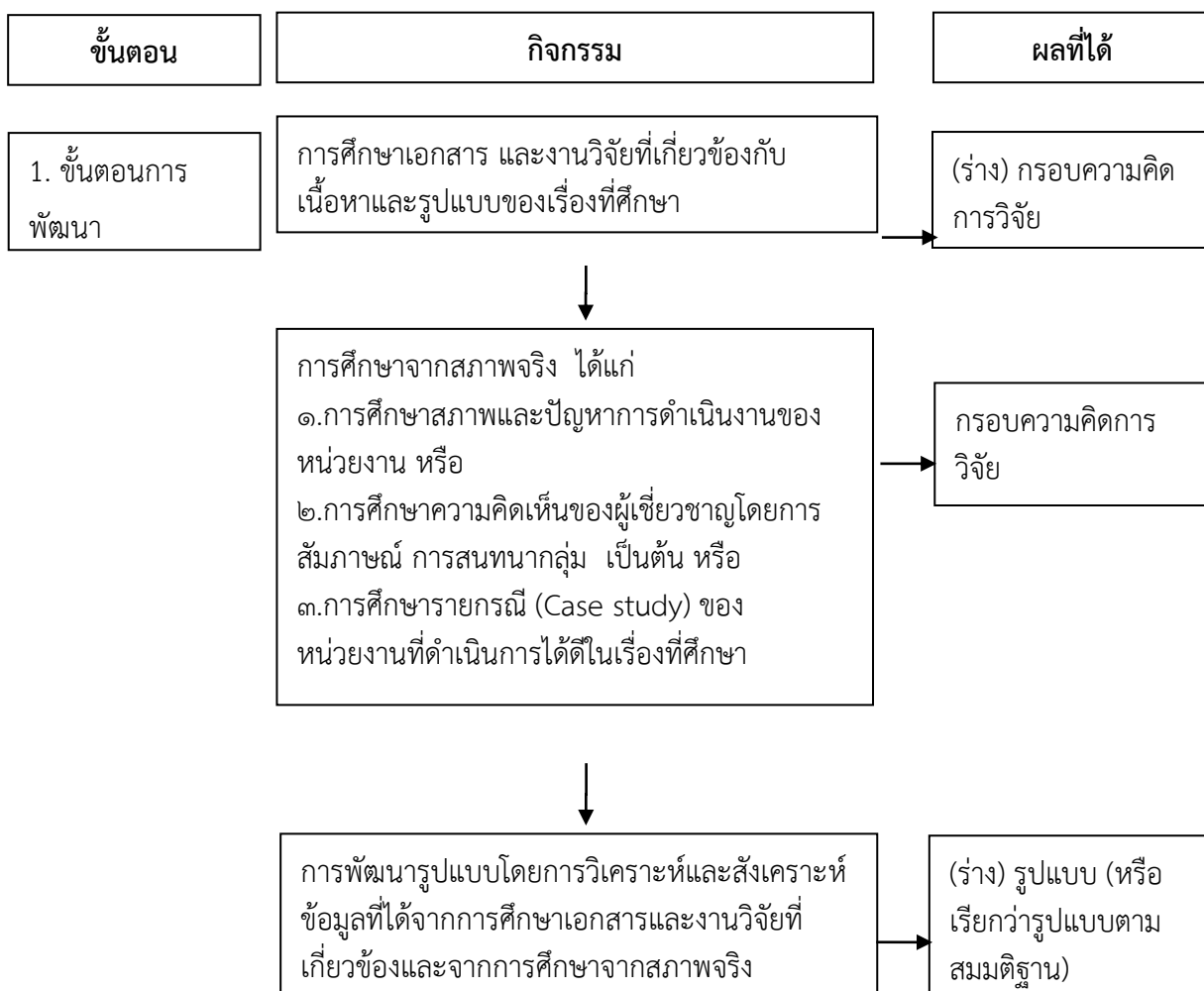
2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การ

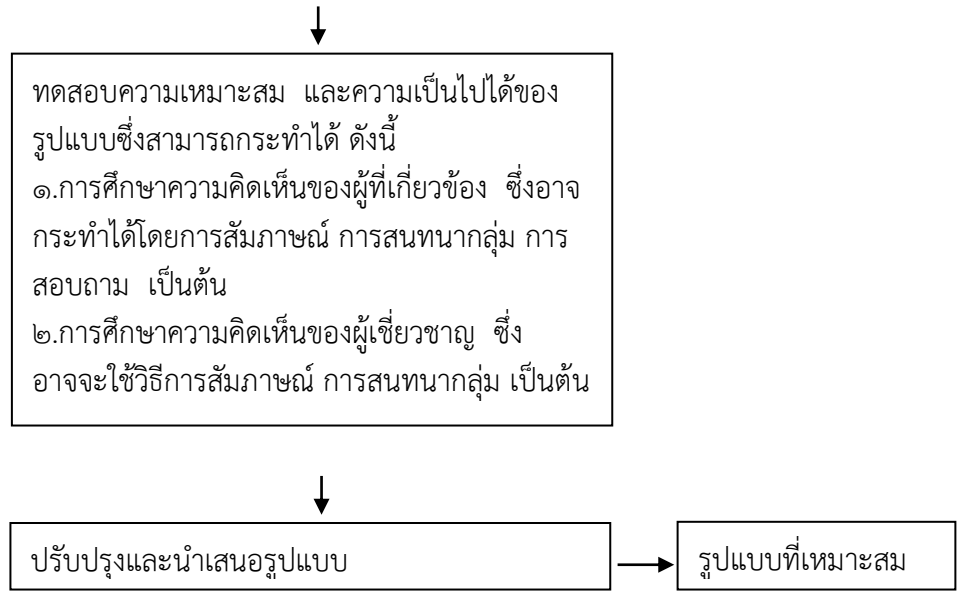
บ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

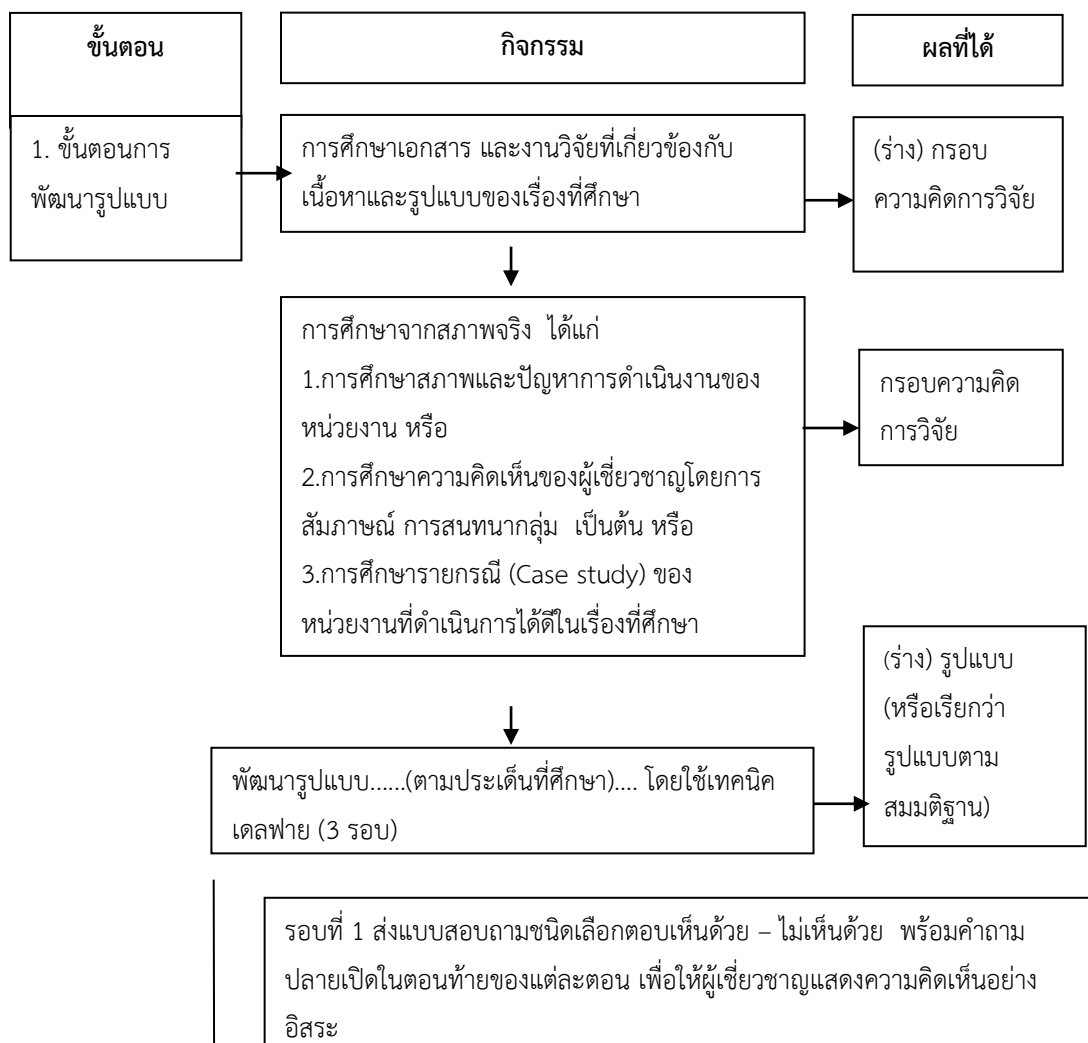
2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

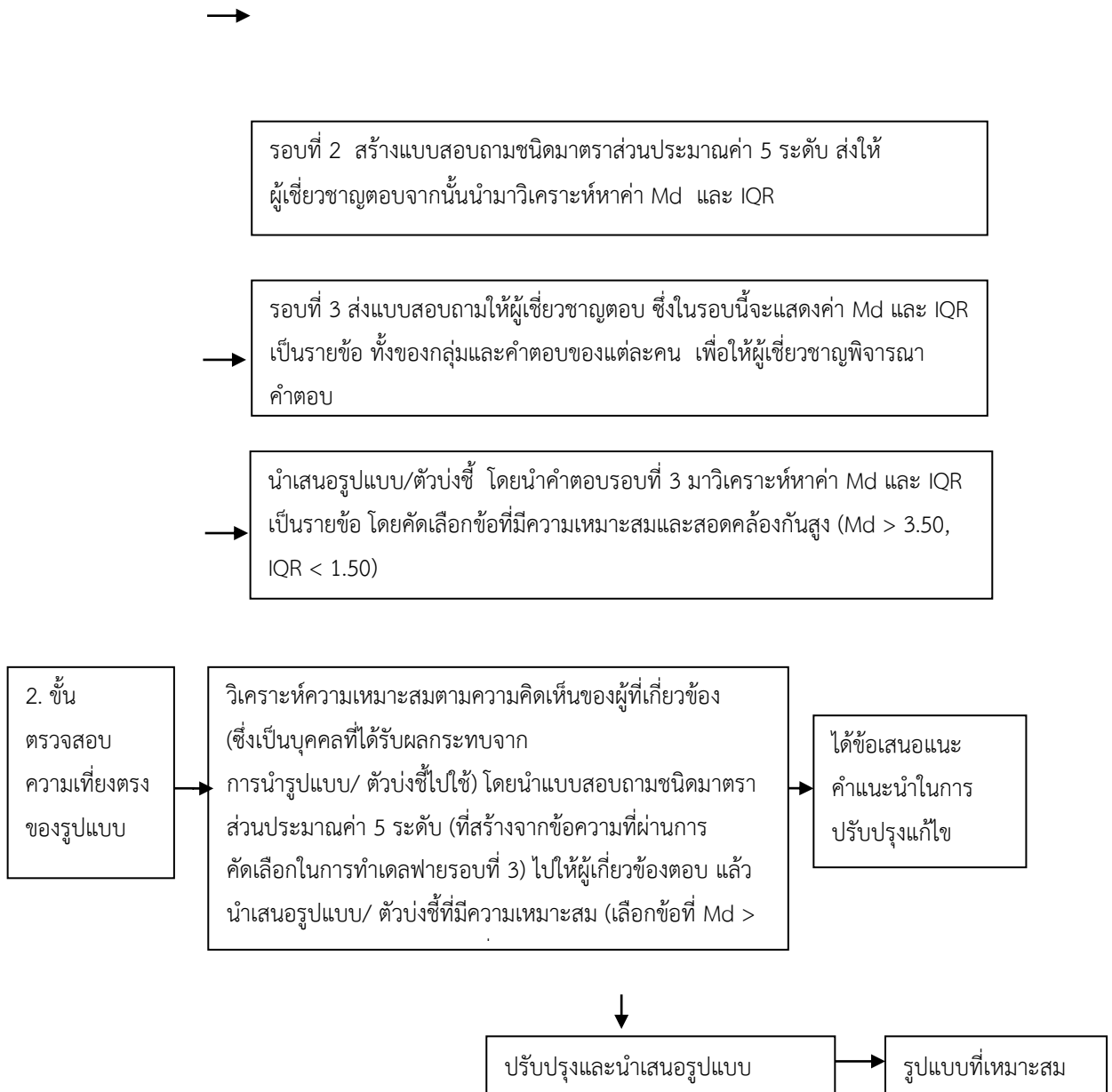
จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปกระบวนการพัฒนารูปแบบตามแนวคิดของวาร์เพ็งสวัสต์ ได้ดังภาพที่ 3





ภาพที่ 3 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและการศึกษาจากสภาพจริง (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553)





ภาพที่ 4 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาารูปแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (วาโร เฟ็งส์วีส์ดี, 2553)



### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

#### 3.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนา ว่าเป็นลักษณะการวิจัยแบบหนึ่งที่ผสมกระบวนการวิจัยกับกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน ที่มีเป้าหมายเพื่อ นำองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง วิธีการหรือผลผลิตที่สร้างขึ้นใหม่ จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบันหรือสังคม โดยมีกลยุทธ์ในการตรวจสอบยืนยันความถูกต้อง และนำเชื่อถือของวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือ แสวงหาวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่า การวิจัยที่มุ่งประดิษฐ์หรือพัฒนานวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้า อย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ สำหรับการยกระดับคุณภาพของงานหรือคุณภาพชีวิต

อนันต์ นามตัน (2557) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่า กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ในการพัฒนาคลังความรู้ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยดำเนินการในลักษณะงานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในวิชาชีพต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยนิยมใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน หรือเทคนิคตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไป ร่วมกับการดำเนินการ เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้เกิดความแม่นยำ และทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรอบด้านซึ่งจะส่งผลให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพหรือคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

รัตนะ บัวสันต์ (2554) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่า การพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนทางการพัฒนา ทั้งนี้ เป้าหมายสำคัญของการวิจัยและพัฒนา ก็คือ การได้นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นต้นแบบสามารถนำไปใช้หรือแก้ปัญหาได้จริง

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2552) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่า กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ประเภทสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการ หรือ กระบวนการ โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริง และทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลายๆรอบจนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วสันต์ ทองไทย (2550: 5) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่า การใช้กระบวนการวิจัย เพื่อค้นหาความรู้หรือความจริงต่างๆ ที่จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและสังคม ซึ่งในการทำงานหรือการบริหารงานใดๆ ที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพนั้น เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหาที่จะต้องคิดค้นวิธีการ สื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่เรียกว่านวัตกรรม เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยวิธีการ สื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่คิดขึ้นจะต้องมีเหตุผล หลักการหรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่ได้มีผู้อื่นได้ศึกษาหรือเคยใช้ได้ผลในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันมาก่อน หรืออาจคิดใช้วิธีการใหม่ขึ้นมาก็ได้ ซึ่งผลที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนานับว่ามีประโยชน์เป็นอย่างมากที่จะช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งรูปแบบการทำงานและสิ่งทีผลิตให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สุพักตร์ พิบูลย์ (2550: 15) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่า เป็นลักษณะหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่ใช้กระบวนการศึกษา ค้นคว้า อย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาทางเลือกหรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยและพัฒนาจะให้ผลลัพธ์ที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ นวัตกรรม วัตถุประสงค์เป็นขึ้นอัน เช่น ชุดการสอน สื่อการสอน ชุดกิจกรรมเสริมความรู้เป็นต้น นวัตกรรมประเภทที่เป็นรูปแบบ วิธีการ กระบวนการ ระบบปฏิบัติการ เช่น รูปแบบการสอน วิธีสอน รูปแบบการบริหารจัดการ เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการวิจัยและพัฒนา ได้ว่าเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ โดยใช้โดยนิยมใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้เกิดความแม่นยำ และทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรอบด้าน เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการหรือผลผลิตที่สร้างขึ้นใหม่ จนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและผ่านการตรวจสอบยืนยันความถูกต้อง และน่าเชื่อถือของวิธีการหรือผลผลิตใหม่ และเป็นประโยชน์ ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบันหรือสังคมในการยกระดับคุณภาพของงาน

### 3.2 ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

อนันต์ นามตัน (2557) กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยและพัฒนา มุ่งใช้การวิจัยเชิงทดลองในการค้นหาความรู้ข้อความจริงจากวิธีการทดลอง ปัญหาการวิจัยของการวิจัยและพัฒนาต้องตอบสนองความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งใน 2 ลักษณะ คือ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสื่อ สิ่งประดิษฐ์ หรือวิธีการ แล้วมีการทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพในเชิงประจักษ์ ทั้งนี้

นวัตกรรมหรือตัวแปรต้นที่นำมาทดลองหรือปฏิบัติการ จะต้องมี “ดัชนีชี้คุณภาพ” ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยการวิจัยและพัฒนาจะให้ผลลัพธ์ที่สำคัญ 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. นวัตกรรมประเภทวัตถุที่เป็นขึ้น ซึ่งอาจเป็นประเภท วัสดุ อุปกรณ์ เช่นคู่มือ ชุดการสอน สื่อการสอน ชุดกิจกรรม เป็นต้น

2. นวัตกรรมประเภทที่เป็นรูปแบบ วิธีการ กระบวนการ ระบบปฏิบัติการ เช่น รูปแบบการสอน วิธีการสอน รูปแบบการบริหารจัดการ ระบบการทำงานต่างๆ เป็นต้น

วาร์ เเพ็งสวัสต์ (2552) กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยและพัฒนาว่า การวิจัยและพัฒนา มีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. เป็นการนำความรู้หรือความเข้าใจใหม่ที่สร้างขึ้นมาพัฒนาเป็นต้นแบบใช้งาน เป็นการวิจัยเพื่อแสวงหาหรือสร้างภูมิปัญญาใหม่ แล้วทำการพัฒนาด้วยการคิดค้นต่อยอดความรู้ความเข้าใจดังกล่าวให้อยู่ในรูปต้นแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง ได้ เช่น ผลผลิตกระบวนการหรือการบริหารใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของผู้ใช้และสังคม

2. เป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากจุดแข็งของการวิจัยและพัฒนา มี 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ การวิจัย การพัฒนา และการเผยแพร่ ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่สำหรับนำไปพัฒนาผลิตภัณฑ์และถ่ายทอดไปสู่ผู้ใช้ในวงกว้าง จึงต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ที่กล่าวว่า “อย่างเป็นระบบ” เป็นการดำเนินงานที่เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัยและพัฒนา ส่วนที่กล่าวว่า “อย่างต่อเนื่อง” เป็นกระบวนการดำเนินงานที่จะต้องกระทำติดต่อกันโดยใช้ระยะเวลาในการทำกิจกรรมการวิจัยและพัฒนา และเผยแพร่ผลผลิตไปสู่ผู้ใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปธรรมค่อนข้างยาวนานมาก

3. การมีการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นวัฏจักรด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ การทำวิจัยและพัฒนาทุกขั้นตอนจะต้องกระทำอย่างพิถีพิถันภายใต้การกำกับติดตาม และตรวจสอบซ้ำหลายครั้งเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลผลิตสุดท้าย ของกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่อยู่ในรูปแบบ ผลิตภัณฑ์มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ตรงตามระดับมาตรฐานก่อนการเผยแพร่ไปสู่ผู้ใช้หรือสังคม

4. มักใช้วิธีการผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัย การวิจัยและพัฒนา โดยทั่วไปนักวิจัยมักใช้วิธีการผสมผสานวิธีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานคติที่อยู่ภายใต้กระบวนการทัศนแบบปฏิบัตินิยม ประโยชน์นิยมเป็นหลัก เช่น ผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ การวิจัยเชิงสำรวจในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ และการวิจัยเชิงทดลองใน

ขั้นตอนทดสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณี ในขั้นตอนการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์สู่กลุ่มผู้ใช้หรือชุมชนใดชุมชนหนึ่ง

5. มุ่งเน้นการตอบสนองต่อผู้ต้องการใช้ผลการวิจัยและพัฒนา จุดเน้นสำคัญของการวิจัยและพัฒนา คือ การดำเนินการวิจัยที่จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลผู้ประสงค์จะนำผลิตภัณฑ์ที่เป็นวิทยาการสมัยใหม่ไปใช้งาน ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาที่มีอยู่ในหน่วยงาน องค์กรหรือชุมชน ดังนั้น ในการออกแบบการวิจัยและพัฒนา ตั้งคำถามหรือโจทย์การวิจัย รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนในการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับนักวิจัยแล้ว ยังจะส่งผลต่อการยอมรับและการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้อีกด้วย

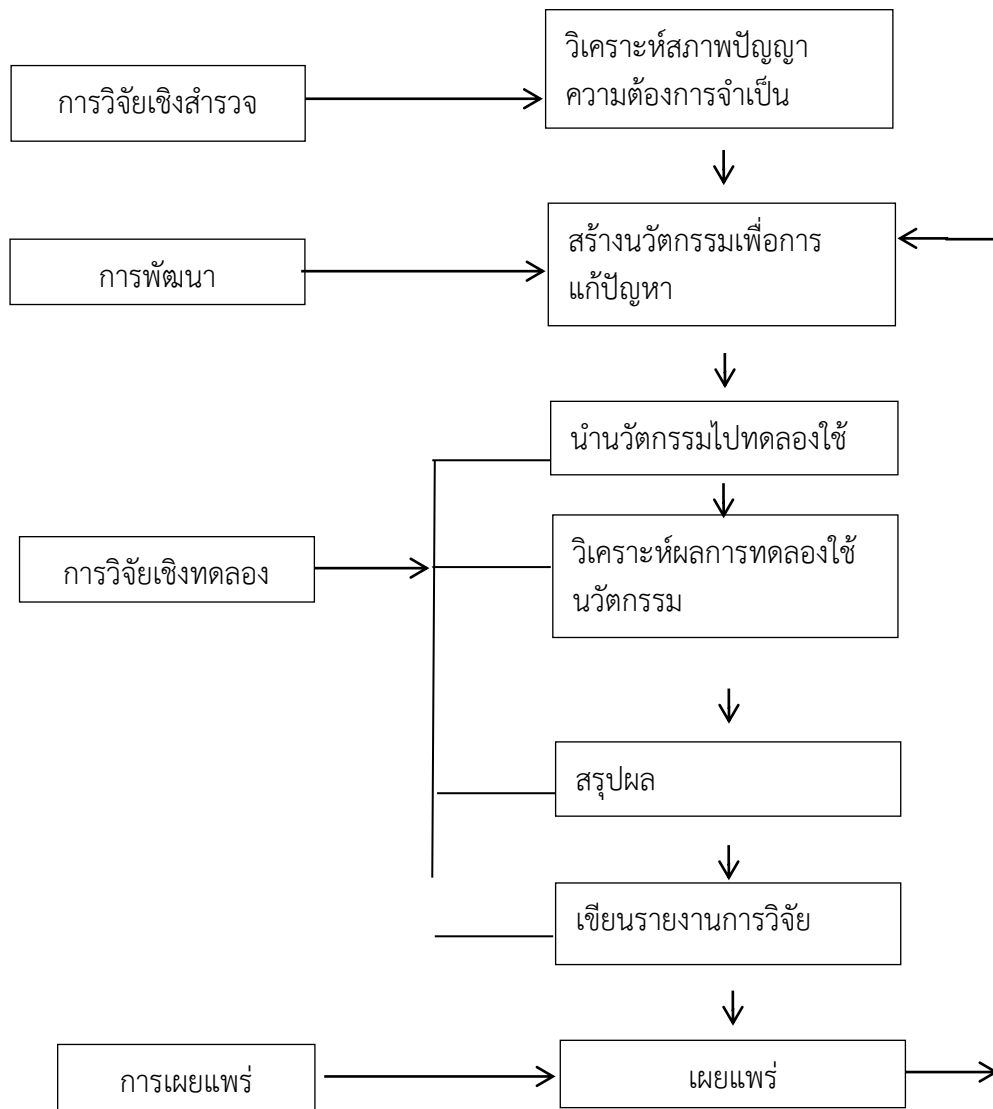
6. ผลการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณค่าและมูลค่าสูงสามารถจดทะเบียนเป็นสิทธิบัตรได้ ผลของการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะที่อยู่ในรูปผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาที่เกิดจากการสร้างสรรค์และการลงทุนลงแรงของนักวิจัย อาจจะมีคุณค่า และมูลค่าเชิงพาณิชย์ เป็นต้น ประโยชน์ในแง่การทำกำไรสูง นักวิจัยสามารถจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองสิทธิให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ และพระราชบัญญัติสิทธิบัตรทั้งในประเทศและนานาชาติได้

### 3.3 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

สุพักตร์ พิบูลย์ (2550) กล่าวถึงกระบวนการวิจัยและพัฒนาว่า กระบวนการวิจัยและพัฒนา มี 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็น
2. สร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหา
3. นำนวัตกรรมไปทดลองใช้
4. วิเคราะห์ผลการทดลองใช้นวัตกรรม
5. สรุปผล
6. เขียนรายงานผลการวิจัย
7. เผยแพร่

ซึ่งมีลักษณะเป็นไปตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กระบวนการวิจัยและพัฒนา (สุพัตร์ พิบูลย์. 2550)

จากภาพที่ 5 จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนแรก คือ การวิเคราะห์สภาพปัญหาตามต้องการจำเป็น เป็นเพียงการศึกษาให้รู้ว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีปัญหาที่แท้จริง มีลักษณะอย่างไร การสืบค้นหรือวิธีการหาข้อมูลอย่างมีระบบ มักจะนิยมใช้วิจัยเชิงสำรวจ หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ จากนั้นเมื่อได้ทราบปัญหาแล้ว ถ้าหยุดนิ่งไม่แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ก็ย่อมจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีเกิดขึ้น จึงต้องคิดค้นรูปแบบหรือนวัตกรรม เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งนั่นก็คือการพัฒนา เมื่อพัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาหรือนวัตกรรมแล้วเพื่อให้รู้รูปแบบหรือนวัตกรรมนั้นมี

ประสิทธิภาพเพียงใดก็ต้องไปทดลองใช้ นั่นคือ การวิจัยเชิงทดลอง หากแก้ปัญหาไม่สำเร็จก็กลับไปวิเคราะห์ปัญหาได้สำเร็จ หากแก้ปัญหาได้สำเร็จแล้วก็เขียนรายงานการวิจัย และเผยแพร่รูปแบบหรือนวัตกรรมนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและวงการวิชาการต่อไป จะเป็นได้ว่าบางครั้งจึงมีผู้เรียกการวิจัยและพัฒนาว่า R and D (Research and Development) หรือ R and D and D ซึ่ง D ตัวหลังก็คือการเผยแพร่ (Defuse) จากภาพสุทัศน์ พิบูลย์ (2550: 44-45) ได้อธิบายแนวปฏิบัติแต่ละขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 นักวิจัยและพัฒนาจะเริ่มกิจกรรมด้วยการวิเคราะห์ ทบทวนสภาพปัจจุบันและปัญหาในการทำงาน ในกรณีของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน (ปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน ปัญหาพฤติกรรมและทักษะของผู้เรียน ปัญหากระบวนการสอน วิธีสอน สื่อประกอบการสอน) ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียน (ปัญหาคุณภาพจากการศึกษา ปัญหาในเรื่องทักษะ ศักยภาพของครู กระบวนการสอน การบริหารจัดการ การให้ชุมชนมีบทบาทร่วม) หรือปัญหาการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างนวัตกรรม ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยควรทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่างการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สามารถเทียบเคียงและเลียนแบบ (นักวิจัยและพัฒนาควรจะเป็นนักบริโภคองค์ความรู้ หรือ Research Consumer) ก่อน ตัดสินใจเลือกนวัตกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด สร้างสรรค์ที่สุดแล้วสร้างต้นแบบนวัตกรรม นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 3-5 ราย 8-10 ราย หรือ 20-30 ราย ตามลำดับ โดยมีการปรับปรุงและพัฒนาต้นแบบอย่างต่อเนื่อง เป็นการดำเนินงานตามแผนภาพที่ 5 ตามที่ได้นำเสนอ ในตอนต้นทำการตรวจสอบคุณภาพหรือความเหมาะสม ทั้งโดยใช้หลักตรรกศาสตร์ ใช้ดุลยพินิจ (Logical Approach) เช่น ให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมกันพิจารณาตัดสิน หรือ วิเคราะห์-วิพากษ์ในเชิงเหตุผลตามหลักทฤษฎี และใช้วิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical Approach) ด้วยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ดังกล่าวข้างต้น จนได้ต้นแบบนวัตกรรมที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 นำนวัตกรรมไปทดลองใช้ เป็นขั้นตอนตรวจสอบคุณภาพในเชิงประจักษ์ กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ หรือขนาดพอเหมาะที่จะเป็นตัวแทนได้ ก่อนการทดลองใช้นวัตกรรม ผู้วิจัยควรทำการวัด วิเคราะห์สภาพพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Pretest) เช่น ทดสอบความรู้ ประเมินพฤติกรรม วัดเจตคติหรือคุณลักษณะใดๆ ที่เป็นตัวแปรที่คาดหวังจะเกิดการเปลี่ยนแปลง หลังจากทดลองใช้นวัตกรรม ซึ่งโดยทั่วไป ผู้วิจัยจะต้องตั้งสมมติฐานล่วงหน้าแล้วว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดบ้าง หลังจากนั้นจะเริ่มทำการทดลองหรือใส่ปฏิบัติการ (Treatment) แล้วก็ทำการวัด

ตัวแปรตามที่กำหนดอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับสภาพเดิมหรือ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับผลที่เกิดจากนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 4-5 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม แล้วสรุปผลว่า เป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ ในกรณีที่เป็นหรือไม่เป็นไปตามสมมติฐานก็ต้องอภิปรายผลให้ชัดเจน ในประเด็นนี้ กรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพยายามสร้างนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพงานในหน้าที่ หากพบว่า คุณภาพงานยังไม่เกิดขึ้น หรือไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ายังไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ ประสบผลสำเร็จ ในกรณีเช่นนี้ ควรกลับไปทบทวนหรือปรับต้นแบบนวัตกรรมใหม่ และทดลองใช้ใหม่ จนกว่าจะได้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 6-7 การเขียนรายงานและการเผยแพร่ เป็นขั้นของการขยายองค์ความรู้ สู่วงวิชาการ การเขียนรายงานการวิจัยและพัฒนา ควรดำเนินการตามแบบที่เป็นมาตรฐานสากล ดังที่จะกล่าวในบทหลัง และการเผยแพร่ผลงานถือเป็นบทบาทของนักวิจัยและพัฒนาทุกคนที่ควรจะทำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือยกระดับวิชาชีพของตนเอง โดยเชื่อว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมทางการศึกษากันอย่างต่อเนื่อง จะเพิ่มพูนทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี

วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2552) กล่าวถึงกระบวนการวิจัยและพัฒนาว่า การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการที่มีลักษณะเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนที่ต้องระบุปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนานั้น คือ อะไร มีสาเหตุจากอะไร

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นกำหนดแนวทางเลือก ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหา ซึ่งไม่ควรที่จะกำหนดแนวทางแก้ปัญหาไว้เพียงแนวทางเดียว ควรจะต้องกำหนดทางเลือกที่หลากหลายแล้วนำทางเลือกทั้งหมดมาพิจารณาว่าทางเลือกใดจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการพัฒนาเป็นขั้นที่นำทางเลือกไว้มาพัฒนาหรือ สร้างเป็นนวัตกรรมขึ้นมาที่ถูกต้องตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจสำคัญของการวิจัยและพัฒนา คือ ขั้นตอนของการสร้างนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นการทดลองและประเมิน เป็นขั้นตอนที่นำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อนำข้อมูลมายืนยันคุณภาพ ในขั้นตอนนี้อาจอาศัยรูปแบบของการวิจัยเชิงทดลอง

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นปรับปรุงและนำไปใช้ ในขั้นที่นำผลที่ได้จากขั้นการทดลองมาเป็นข้อมูล พื้นฐานในการปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด แล้วจึงนำไปใช้จริง หรือเผยแพร่แก่ผู้อื่น

รัตนะ บัวสนธ์ (2554) การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอน ต่อเนื่องกันตามลำดับ กล่าวคือ ผลที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่งๆ จะได้รับการนำไปใช้ สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่มีความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยทั่วไปแล้วการวิจัยและพัฒนาจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สำนวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือความต้องการ

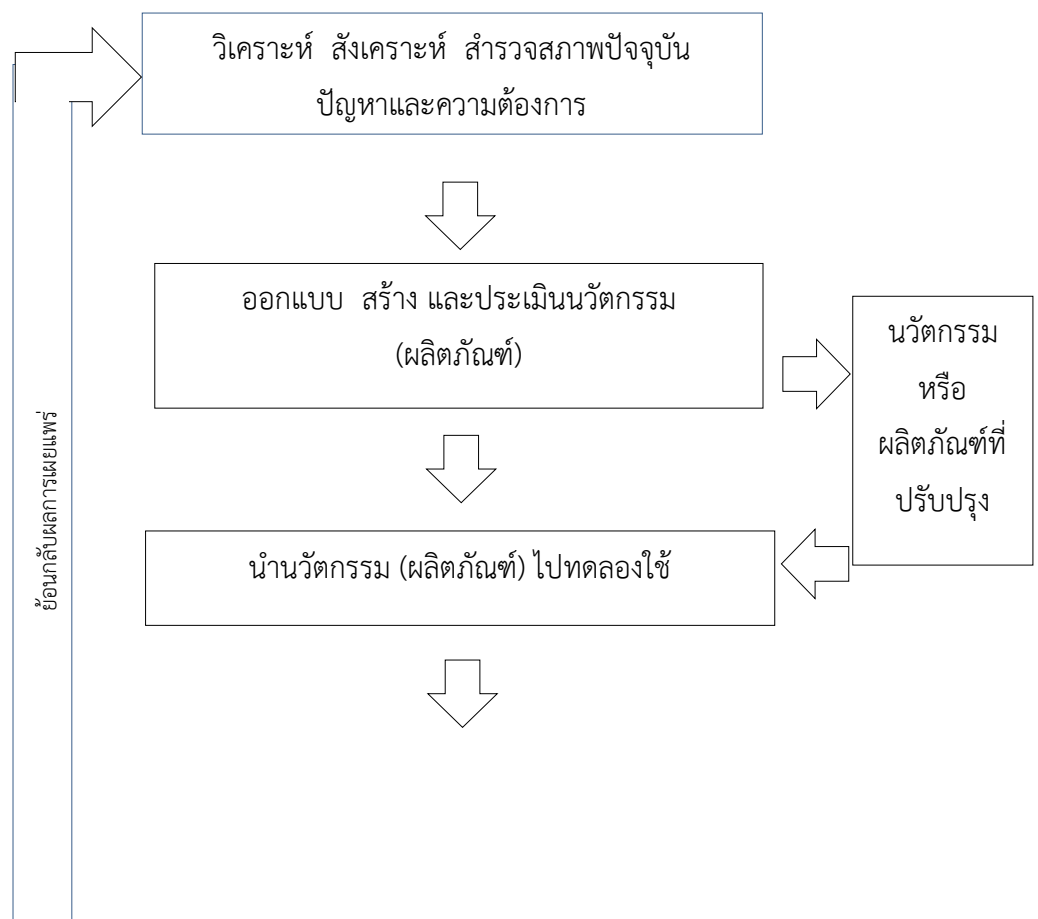
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินนวัตกรรม หรือ ผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรม หรือผลิตภัณฑ์ไปทดลองใช้

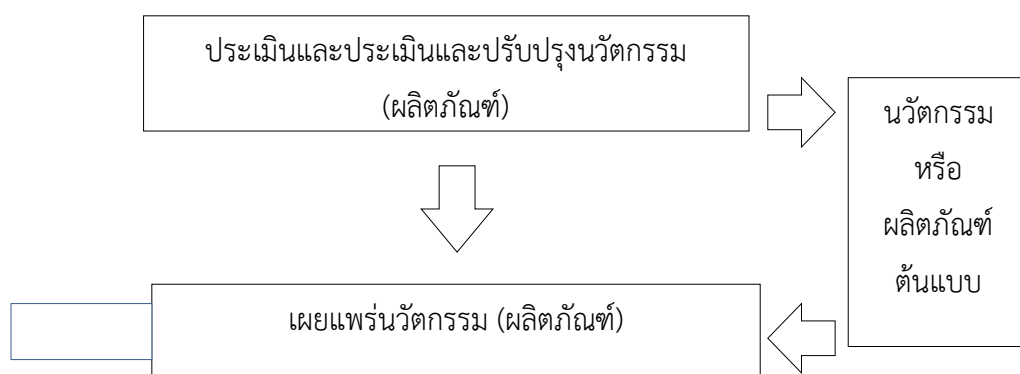
ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน และปรับปรุงนวัตกรรม หรือ ผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่วัตกรรม หรือ ผลิตภัณฑ์

ความสัมพันธ์ของขั้นตอนทั้ง 5 ของการวิจัยและพัฒนาแสดงได้ตามภาพที่ 6







ภาพที่ 6 แสดงขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา (รัตนะ บัวสนธ์. 2554)

จากภาพประกอบจะเห็นได้ว่าการวิจัยและพัฒนาจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ หรือ ทำการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาตลอดจนความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่า การปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวนี้ ในสภาพปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง และมีความต้องการในการแก้ไขหรือพัฒนางานที่กล่าวให้ดีขึ้นหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้วิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลก็กระทำโดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรืออาจกระทำโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานรวมทั้ง สำรวจความต้องการแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงานในประเด็น แง่มุมต่างๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้น จากลักษณะการดำเนินงาน

ในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา เมื่อพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วก็จะเห็นว่าการดำเนินงานขั้นนี้ก็คือลักษณะของการวิจัยเอกสารหรือการวิจัยเชิงสังเคราะห์และการวิจัยเชิงสำรวจ

ในขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 กล่าวคือ เมื่อได้ผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาแล้ว ก็จะนำผลที่ได้นั้น เช่น ปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องหรือสภาพการปฏิบัติ มาใช้ในการออกแบบหรือวางแผนที่จะสร้างนวัตกรรม หลังจากนั้นจึงลงมือสร้างนวัตกรรมตามที่ออกแบบไว้ และเมื่อสร้างก็จะมีกระบวนการประเมินตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ของนวัตกรรม และประเมินตรวจสอบความเหมาะสม ก่อนที่จะนำนวัตกรรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป การประเมินตรวจสอบนวัตกรรมนั้นมีเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายแบบ ซึ่งจะได้กล่าวโดยละเอียดในบทต่อไป ผลการประเมินตรวจสอบนวัตกรรมก็จะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขจุดหรือประเด็นที่บกพร่องของนวัตกรรมต่อไป เพื่อให้พร้อมสำหรับการนำไปใช้ในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมหรือการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมแล้ว นวัตกรรมดังกล่าวก็จะได้รับการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการทดลองใช้นี้จะมีการดำเนินงานเป็นไปตามลักษณะของการวิจัยเชิงทดลอง และการสังเกตสอบวัตผลที่เกิดจากการทดลองเป็นต้น ทั้งสำหรับรายละเอียดในขั้นตอนนี้ก็จะได้กล่าวถึงในบทต่อไป เช่นเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อมีการทดลองใช้นวัตกรรมเสร็จสิ้นแล้วก็จะเป็นการประเมินผลการใช้ นวัตกรรมในภาพรวมทั้งหมดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้รับไปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงนวัตกรรมให้สมบูรณ์ต่อไปในการประเมินผลนวัตกรรมนี้จะดำเนินการในลักษณะของการประเมินโครงการหรือการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งก็จะมีแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการหรือรูปแบบการประเมินต่างๆ ในทำนองเดียวกันรายละเอียดส่วนนี้ก็จะได้กล่าวถึงต่อไป

ขั้นตอนสุดท้าย เป็นการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้ผ่านการทดลองใช้ ประเมินผลในภาพรวมและปรับปรุงขั้นสุดท้ายแล้ว ออกสู่กลุ่มผู้ใช้ในวงกว้าง ซึ่งอาจจะกระทำในเชิงธุรกิจจำหน่ายในท้องตลาดหรือการนำไปใช้ในทางสาธารณะประโยชน์ ตลอดจนการให้บริการต่างๆ ก็ตาม ซึ่งในขั้นตอนนี้ก็จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการประชาสัมพันธ์ การจดทะเบียนสินค้าหรือจดกรรมสิทธิ์ ทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น การดำเนินงานขั้นนี้แยกจากกระบวนการวิจัยเพราะค่อนข้างจะเกี่ยวข้องกับเรื่องการประชาสัมพันธ์หรือการตลาดเป็นอย่างมาก แต่กระนั้นก็ดีเมื่อมีการเผยแพร่ นวัตกรรมไปได้สักระยะหนึ่ง ก็อาจจะมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้นวัตกรรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นผลย้อนกลับไปสู่กระบวนการวิจัยและพัฒนาต่อไป

### 3.4 การออกแบบการวิจัยและพัฒนา

ในการออกแบบการวิจัยจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยอย่างชัดเจน กำหนดตัวบ่งชี้ หรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย หรือการทดลองใช้นวัตกรรม กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์หรือตัดสินคุณภาพนวัตกรรม ทุกรายการดังกล่าวนี้ ควรจะถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นที่รับทราบตรงกันระหว่างกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่างๆ

1.การออกแบบในเรื่องประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยต้องกำหนดเป้าหมายประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายในการใช้นวัตกรรมอย่างชัดเจนโดยในการทดลองใช้นวัตกรรมผู้วิจัยอาจเลือกใช้

การทดลองแบบกลุ่มเดียวโดยมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest Posttest Design) อาจทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

2. การออกแบบในเรื่องการวัดตัวแปรหรือการเก็บรวบรวมข้อมูล นักวิจัยจะต้องกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด พร้อมทั้งกำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างครบถ้วน กำหนดประเภทเครื่องมือหรือวิธีการวัด ช่วงเวลาในการวัด พร้อมกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละรายการให้ครบถ้วน

3. การออกแบบในเรื่องสถิติและแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในงานวิจัยและพัฒนาสามารถเลือกใช้ในลักษณะเดียวกับงานวิจัยทั่วไป โดยจะมีทั้งสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และสถิติสรุปอ้างอิง (Inferential Statistics) ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระดับการวัดของตัวแปร และความสามารถในการสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย

ผลลัพธ์ที่ได้จากการวางแผนและออกแบบการวิจัยและพัฒนา คือ กรอบแนวทางการวิจัย หรือโครงร่างการวิจัยที่มีรายละเอียดที่ครบถ้วนสมบูรณ์

### 3.5 ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยและพัฒนา

#### 3.5.1 ข้อดีของการวิจัยและพัฒนา

1. ทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ซึ่งนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรหรือองค์กร การวิจัยและพัฒนา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์นี้เป็นเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร

2. ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีความหมายและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ เนื่องจากกระบวนการวิจัยและพัฒนาเปิดโอกาสให้ผู้ที่คาดหมายว่าจะนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ประโยชน์เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย โจทย์การวิจัย และสนับสนุนการวิจัย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่เป็นไปได้สูงที่จะทำให้เกิดผลิตภัณฑ์

3. มีส่วนส่งเสริมชื่อเสียงและรายได้แก่นักวิจัยผู้สร้างสรรค์งานวิจัย ในการวิจัยและพัฒนา ถ้าผู้วิจัยใช้ความรู้และภูมิปัญญาของตนในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าทางสังคม

#### 3.5.2 ข้อจำกัดของการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนาจะใช้ระยะเวลา พลังสติปัญญาและจิตใจ รวมทั้งค่าใช้จ่ายจำนวนมาก การวิจัยประเภทนี้ส่วนมากมักต้องการระยะเวลาในการทำวิจัย รวมทั้งบุคลากรทางการวิจัยที่มี

สติปัญญาดีเยี่ยม มีจิตใจที่มุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังต้องใช้งบประมาณในการลงทุนค่อนข้างสูง

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

##### 4.1 ความเป็นมาของโรงเรียนภาพของชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดประชุมพร้อมทั้งมอบนโยบายแผนบูรณาการการศึกษาทั่วประเทศ โดยมีนายณัฏฐพล ทีปสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานการประชุม การบูรณาการด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช และนางกนกวรรณ วิชาวัลย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการภาคศึกษาธิการจังหวัดและผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อวันจันทร์ที่ 18 มกราคม 2564 ณ ห้องประชุมคุรุสภา มีสาระสำคัญ ดังนี้

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่าการศึกษาคือเป็นเครื่องมือชีวิตคุณภาพและศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติและประเทศ และมีทักษะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งจากการลงพื้นที่สำรวจ พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกว่า 15,000 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงไม่สามารถจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการจึงมีแนวทางที่จะบูรณาการการศึกษา เพื่อพลิกการศึกษาทุกตารางนิ้วของประเทศไทย โดยการผนึกกำลังการทำงานอย่างเป็นเอกภาพของทุกหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ อาทิ การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างโรงเรียนคุณภาพให้กับชุมชนการจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในระบบให้เข้าถึงในทุกโรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้เด็กได้เรียนในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น พร้อมทั้งได้รับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจากการที่มีครูครบชั้น ครบวิชา ในส่วนของโรงเรียนก็จะได้รับเงินอุดหนุน ที่สามารถจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้ความสำคัญกับวางรากฐานระบบการส่งต่อนักเรียน จากชั้นประถมศึกษา ไปยังระดับชั้นมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาอุดมศึกษารวมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยนอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางที่จะต่อยอดการใช้พื้นที่โรงเรียนบางส่วนใน

การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับชุมชน ทั้งการเป็นพื้นที่การเรียนรู้สำหรับเด็ก การสร้างชุมชนครูหรือหอพักสำหรับครูและข้าราชการ ในพื้นที่ รวมทั้งการจัดพื้นที่สำหรับพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชนให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละจังหวัดด้วย และให้จังหวัดทั้ง 77 จังหวัดดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาในจังหวัดของตนเอง เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนารวมถึงการพิจารณาวางแผนงบประมาณที่ต่อเนื่องต่อไป

แผนบูรณาการการศึกษาดังกล่าว ได้มีการลงพื้นที่สำรวจและพัฒนาโดยใช้พื้นที่จังหวัดภูเก็ตเป็นต้นแบบ ใน 3 แนวทางหลัก คือ

แนวทางที่ 1 พัฒนาโรงเรียนคุณภาพชุมชนระดับประถมศึกษา

แนวทางที่ 2 เพิ่มศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone)

แนวทางที่ 3 ยกกระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาสี่มุมเมือง

ซึ่งในการจัดทำแผนบูรณาการการศึกษานั้น มีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงโครงสร้างในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. **ครู** สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับครูผู้สอนนั้นมีหลายมิติ ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างระบบบริหารจัดการ และปัญหาที่เกิดจากครูผู้สอน

1.1 ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้าง และระบบบริหารจัดการหลักสูตร การผลิตครูไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง จำนวนบัณฑิตที่จบใหม่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง คือ มีมากกว่าความต้องการในภาพรวม แต่ครูก็ไม่ได้เพียงพอในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลนนั่นคือ ยังไม่สามารถผลิตครูให้ได้ในปริมาณที่เหมาะสม หรือเพียงพอในทุกระดับชั้น ระดับการศึกษา และสาขาวิชา และด้วยปัญหาการผลิตครูนี้ ทำให้ขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่า 1 ชั้นเรียน โดยมีหน้าที่หลัก คือ การสอน การทำแผนการสอน การสอบ (การออกข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ) นอกจากนี้ยังมีภาระหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอนอย่างเช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียน และโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม อาทิจ้างตัวชั่วคราว โครงการ/กิจกรรม ประกวดแข่งขันต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านั้น ทำให้งานการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักถูกลดความสำคัญลงไป ครูต้องทิ้งห้องเรียน และเวลาที่ให้กับการสอนในปีหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ปัญหาที่เกิดจากครูผู้สอนแม้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคนแต่เป็นส่วนหนึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของไทย เนื่องจากหนี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลง จนต้องหางานพิเศษอื่นมาเสริม เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หรือนำไปใช้หนี้สินที่มีอยู่เดิม ทำให้การอุทิศเวลาให้กับการสอนเป็นไปอย่างไม่เต็มที่ ตลอดจนการหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถทักษะการสอนที่เพียงพอที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียน รวมถึงการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้สาเหตุหลักมาจากการใช้เวลาไปกับการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การประกอบอาชีพเสริม อันเนื่องมาจากภาระหนี้สินของครู

**2. สถานศึกษา** สภาพปัญหาของสถานศึกษาในปัจจุบันมีมาตรฐานไม่เท่ากันและมีขนาดไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาภายในประเทศค่อนข้างสูง และจากผลการประเมินมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อกำกับ ควบคุม ส่งเสริม และพัฒนาการประกันคุณภาพทั้งระดับภายในและภายนอก ยังมีปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพของสถานศึกษา ยังไม่พัฒนาได้เท่าเทียมกัน มีสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และสถานศึกษาที่ยังไม่พัฒนา ต้องมีการกำกับติดตามคุณภาพต่อไป และเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านกายภาพ ด้านบุคลากร และเครือข่าย

**3. หลักสูตร** มุ่งเน้นการปรับปรุงหลักสูตร โดยปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยทันเทคโนโลยี พัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชนให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละจังหวัด แนวทางการพัฒนาการศึกษานอกจากจะมุ่งเน้นทางด้านวิชาการแล้ว ยังมีแนวคิดที่จะส่งเสริมทักษะด้านภาษาที่สองและสามให้กับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนการสร้างโรงเรียนฝึกอาชีพเพื่อรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เป็นต้น

**4. ผู้บริหาร** ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการเข้าสู่ผู้บริหาร การพัฒนาหลักสูตรสู่แนวใหม่ที่เน้นการตอบสนองผู้เรียนและชุมชน การบริหารงานแบบมีอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมที่สร้างความมั่นใจให้ทุกฝ่าย

**5. นักเรียน** ต้องการการแนะแนวทางให้มีรากฐานที่แข็งแกร่งในโลกปัจจุบัน ปัจจุบันการแนะแนวมีบทบาทในการศึกษามากยิ่งขึ้น เนื่องจาก การแนะแนวมีจุดมุ่งหมายและหลักการที่สอดคล้องหรือเหมือนกันกับจุดมุ่งหมายของกรศึกษา คือ การช่วยให้เยาวชนของชาติเป็นผู้ที่คิดเป็น

โดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาในทุกๆ ด้าน มุ่งสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน นอกจากนี้กิจกรรมที่จัดขึ้นในโรงเรียน ยังกำหนดให้จัดขึ้นโดยต้องครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน การแนะแนว คือ การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพ การแนะแนวบุคลิกภาพและการปรับตัว โดยเฉพาะด้านความประพฤติ

การที่วิชาการแนะแนว หรือปัจจุบันนิยมเรียกว่าจิตวิทยาการแนะแนวเข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ก็เนื่องจากเยาวชนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ซึ่งจะต้องรับผิดชอบประเทศชาติต่อไป จึงสมควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ เพื่อช่วยให้เยาวชนเหล่านั้นสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีความสุข และเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นที่พึงประสงค์ของประเทศชาติ

**6. บุคลากรทางการศึกษา** การส่งเสริมแรงจูงใจเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในองค์กร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กร กลยุทธ์ในการแสวงหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งโดยให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและความต้องการของผู้ปฏิบัติ มีความมั่นคง ความชัดเจนในอัตรากำลัง ความก้าวหน้า

### เป้าหมาย

ปัจจุบัน ในประเทศและสังคมโลกที่มีการพัฒนาก้าวไกลแล้ว ไม่ว่าจะเป็นด้านความเจริญทางเทคโนโลยี การคมนาคม หรือการขนส่งต่าง ๆ นั้น ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมมนุษย์ได้ แม้กระทั่งการศึกษาในยุคปัจจุบันก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยอยู่ตลอดเวลาตามวิถีทางสังคมมนุษย์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ไร้ขีดจำกัด การศึกษาไทย แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย และวิถีความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะประเทศที่มีการพัฒนาแล้วก็ตาม หลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ยังไม่สามารถบ่งชี้ให้ครูผู้สอนเห็นว่าผู้เรียนเกิดความเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นทั้งหมดทั่วประเทศได้ ซึ่งขณะเดียวกันครูผู้สอนก็ได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อหาวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และนำมาเพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งนอกจากจะ

พัฒนาในด้านวิชาการแล้ว ยังมุ่งเน้นการพัฒนาด้านทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานตามบริบทของพื้นที่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ มองหาความถนัดของตนเอง ที่จะพัฒนาเป็นอาชีพต่อไปในอนาคต สร้างรายได้ให้ตนเอง และครอบครัวอีกทั้งยังเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการสร้างความสามารถพัฒนาทักษะและเสริมสร้างประสบการณ์ด้านอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

### โรงเรียนคุณภาพ

โครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนคุณภาพ ประกอบด้วย

- ห้องดนตรี
- ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์
- ห้องคอมพิวเตอร์
- ห้องปฏิบัติการทักษะอาชีพ ห้องศิลปะ/หัตถกรรม
- สระว่ายน้ำ
- สนามกีฬา
- ครูครุบริชา
- ครูครุบชั้น
- สอนตรงวิชาเอก
- ครูต่างชาติ
- มีงบประมาณเพียงพอ

#### 4.2 แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ประจำปีการศึกษา 2564-2565 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย บริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ ของชุมชน รองรับการควมรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ใกล้เคียง ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสำเร็จของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวดำเนินการบริหารจัดการ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

##### 1. ด้านการบริหารจัดการ



2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านบริหารบุคลากร
4. ด้านวิชาการ

โรงเรียนคุณภาพจะได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และให้บริการ โรงเรียนขนาดเล็กใกล้เคียงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ด้านอาคารเรียน

- 1) อาคารเรียนที่ทันสมัย เพียงพอ ตามเกณฑ์มาตรฐาน อาคารเรียนและสิ่งก่อสร้าง
- 2) อาคารเรียนอนุบาล
- 3) ห้องเรียนทุกห้องมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โปรเจคเตอร์ แอคทีฟบอร์ด คอมพิวเตอร์ ฯลฯ
- 4) ห้องปฏิบัติการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

#### 2. ด้านอาคารประกอบ

- 1) อาคารหลังคาคลุมอเนกประสงค์ ตามมาตรฐาน
- 2) บ้านพักครู แพลต
- 3) บ้านพักนักเรียน กรณีที่มีนักเรียนพักนอน
- 4) โรงอาหาร หอประชุม สปอร์ตคอมเพล็กซ์ โรงฝึกงาน
- 5) ห้องน้ำ ห้องส้วม
- 6) อาคารห้องสมุด
- 7) เรือนพยาบาลที่ทันสมัย
- 8) สนามกีฬาอเนกประสงค์ สระว่ายน้ำ สนามฟุตบอล ฯลฯ
- 9) สิ่งก่อสร้างอื่น ๆ เช่น รั้ว ถนน รางระบายน้ำ สนามเด็กเล่น เป็นต้น
- 10) ระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง คอมพิวเตอร์ โซล่าเซลล์ ฯลฯ
- 11) ครุภัณฑ์ เครื่องปรับอากาศ
- 12) ระบบความปลอดภัยในโรงเรียน กล้องวงจรปิด
- 13) รถ รับ-ส่ง นักเรียน ที่ได้มาตรฐาน

#### 3. ด้านกายภาพ

- 1) มีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา สวนพฤกษศาสตร์ ฯลฯ
- 2) สภาพแวดล้อมที่สะอาด สะดวก ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้

#### 4. ด้านวิชาการ

- 1) หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการชุมชน
- 2) บุคลากรปรับการสอนสร้างสมรรถนะ
- 3) ประเมินพฤติกรรมลดการท่องจำ
- 4) วัดแนวความชอบความถนัด
- 5) ระบบสะสมหน่วยกิตเชื่อมโยงอาชีวศึกษา
- 6) ตั้งเป้าหมายชีวิต การงาน การเรียนรู้

#### 5. ด้านบุคลากร

- 1) ครูครบชั้น ครบวิชาเอก
- 2) ครูพิเศษเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ครูเชี่ยวชาญ ด้านภาษา ดนตรี ศิลปะ เป็นต้น
- 3) บุคลากรสายสนับสนุน เช่น ครูธุรการ พยาบาล นักโภชนาการ นักจิตวิทยา
- 4) บุคลากร อื่น ๆ เช่น นักการภารโรง พนักงานขับรถ ยามรักษาความ

ปลอดภัย แม่บ้าน แม่ครัว เป็นต้น

#### 6. ด้านงบประมาณ ได้รับงบประมาณเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ และการพัฒนา

วิชาการตามวัตถุประสงค์โครงการโรงเรียนคุณภาพ

บทบาทและหน้าที่ระดับโรงเรียน

- 1) สร้างความตระหนักในเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพ

ผู้เรียนเป็นหลัก

- 2) สร้างแรงจูงใจแก่ ครู/บุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียน

ขนาดเล็ก โดยการให้สิทธิในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานได้ตามความประสงค์ภายใต้ระเบียบ

วิธีปฏิบัติ ฯลฯ

- 3) โรงเรียน เรียนรวมจะลดภาระงานที่เป็นภารกิจของโรงเรียน

- 4) นักเรียน โรงเรียน เรียนรวมจะมีโอกาสเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนี้

4.1) สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ

4.2) โอกาสในการมีงานทำในอนาคต

- 4.3) ได้เรียนรู้กับครูครบชั้น ตรงสาขาวิชาเอก
- 4.4) มีรถ รับ-ส่ง ในการเดินทางไปโรงเรียนคุณภาพ
- 4.5) มีประกันชีวิตและมาตรการรักษาความปลอดภัย

### แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ประจำปีการศึกษา 2564-2565 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย บริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน รองรับการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ใกล้เคียง ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสำเร็จ ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวดำเนินการบริหารจัดการ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านบริหารบุคลากร
4. ด้านวิชาการ

การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพ มีแนวทางการดำเนินการแต่ละงาน ดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตร
  - 1) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน ระหว่างโรงเรียน คุณภาพกับโรงเรียนเครือข่าย
  - 2) คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาวิเคราะหฺ เอกสาร หลักสูตร วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบทของโรงเรียนคุณภาพและโรงเรียน เครือข่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง
  - 3) คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อมของโรงเรียนคุณภาพ และโรงเรียนเครือข่าย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกระบวนการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา

4) ครุนำหลักสูตรสถานศึกษามาวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

## 2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับสภาพพื้นฐานความรู้ความสามารถของนักเรียนเพื่อให้ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

2) พัฒนาครูให้ตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนิเทศ ติดตาม กำกับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 3. งานวัดและประเมินผล

กำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของโรงเรียนคุณภาพและโรงเรียนเครือข่าย ร่วมกัน พิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลเดียวกัน และให้ใช้ระเบียบวัดและ ประเมินผลร่วมกัน

## 4. งานประกันคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนคุณภาพ และ โรงเรียนเครือข่าย ร่วมกันจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในร่วมกัน เพื่อบริการประเมินภายนอก

## 5. การมอบหมายภาระงาน

1) สำนวจความรู้ความสามารถของครู เพื่อวางแผนในการมอบหมายภาระงานให้ดำเนินการ เช่น การประจำชั้น การประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ

2) มอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน

## 6. งานธุรการประจำชั้นเรียน

1) ให้โรงเรียนคุณภาพ และ โรงเรียนเครือข่าย ใช้เอกสารธุรการประจำชั้นเรียนของโรงเรียน เดิมไปก่อนจนกว่าจะมีการประกาศเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนผู้จัดทำเอกสารธุรการประจำชั้นเรียน ให้เป็นหน้าที่ของครูประจำชั้น/ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนคุณภาพหรือครูที่ได้รับมอบหมาย

2) การเก็บรักษาเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้องหลังจากรวมโรงเรียนให้ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## 7. งานนิเทศภายในโรงเรียน

ให้โรงเรียนคุณภาพและ โรงเรียนเครือข่าย ร่วมกันพิจารณาแต่งตั้ง

คณะกรรมการ / ผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในและทำการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพ เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

#### 8. งานวิจัย

- 1) โรงเรียนคุณภาพ และ โรงเรียนเครือข่าย ส่งเสริมให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนา คุณภาพด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) โรงเรียนคุณภาพ และ โรงเรียนเครือข่าย ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์และจัดทำ วิจัยเพื่อการบริหาร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในภาพรวมของโรงเรียน

#### 9. งานแก้ปัญหาการเรียนรู้

- 1) จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล เพื่อคัดกรองแยกกลุ่มและปรับพื้นฐานความรู้ ของนักเรียน ให้ใกล้เคียงกัน
- 2) จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อป้องกัน แก้ไข ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน ให้มีศักยภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และดำเนินการจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น การจัดกิจกรรมบายศรีสู่ขวัญรับเพื่อนใหม่ กิจกรรมค่ายสร้างสรรค์ หรือ กิจกรรมอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

#### 10. งานสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

- 1) โรงเรียนคุณภาพ และ โรงเรียนเครือข่าย นำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา มาใช้จัดการเรียนการสอนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยโรงเรียนหลัก จัดเก็บ บำรุงรักษา ซ่อมแซมให้พร้อมใช้งาน โดยจัดทำทะเบียนควบคุมไว้อย่างเป็นระบบ
- 2) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต จัดหาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 11. งานห้องสมุด / แหล่งเรียนรู้

- 1) จัดและพัฒนาห้องสมุดในโรงเรียนคุณภาพ และนำเอกสาร วารสารหนังสือ ห้องสมุด ในโรงเรียนเครือข่ายมาจัดไว้ที่โรงเรียนคุณภาพ เพื่อพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เพียงพอกับจำนวน นักเรียนที่เพิ่มขึ้น
- 2) การดูแล เก็บรักษา ซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีให้ผู้บริหารโรงเรียน คุณภาพ เป็นผู้รับผิดชอบ
- 3) สำรวจและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนรวมทั้งนำภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาร่วมกัน จัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

## 12. การเผยแพร่ / ประชาสัมพันธ์

เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพ ตลอดจนเปิดรับโรงเรียนคุณภาพ ดำเนินการจัด Open House (เปิดบ้านเยี่ยมชม) เพื่อเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนในสังกัดและหน่วยงานอื่น ที่สนใจเพื่อสร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอย่างภาคภูมิใจ

## 13. โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

### ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553 : 14–20) คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

- (ก) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- (ข) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- (ค) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- (ง) การพัฒนาการกระบวนกรเรียนรู้
- (จ) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- (ฉ) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- (ช) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- (ซ) การนิเทศการศึกษา
- (ฌ) การแนะแนว
- (ญ) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

(ฎ) การส่งเสริมชุมชน

(ฉ) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ

(ช) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถาน

ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(๓) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

(๓) การคัดเลือกหนังสือ

(๓) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

(ก) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ข) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

(ค) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(ง) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

(จ) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

(ฉ) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

(ช) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

(๓) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

(๓) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

(๓) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(๓) การวางแผนพัสดุ 33

(๓) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน

งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๓) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

(๓) การจัดหาพัสดุ

(๓) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

(๓) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

(๓) การเบิกเงินจากคลัง

- (ต) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- (ถ) การนำเงินส่งคลัง
- (ท) การจัดทำบัญชีการเงิน
- (ธ) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- (ณ) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

### 3. ด้านการบริหารงานบุคคล

- (ก) การวางแผนอัตรากำลัง
- (ข) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ค) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ง) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ

#### บุคลากรทางการศึกษา

- (จ) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (ฉ) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (ช) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (ฌ) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (ฉ) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (ญ) การอุทธรณ์และร้องทุกข์
- (ฎ) การออกจากราชการ
- (ฏ) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- (ฐ) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

#### เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- (จ) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ฉ) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- (ณ) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- (ด) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ต) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ถ) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 4. ด้านการบริหารทั่วไป

- (ก) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ



- (ข) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- (ค) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- (ง) การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- (จ) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- (ฉ) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (ช) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (ซ) การดำเนินงานธุรการ
- (ฌ) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- (ญ) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- (ฎ) การรับนักเรียน
- (ฏ) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- (ฐ) การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
- (ฑ) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (ฒ) การทัศนศึกษา
- (ณ) งานกิจการนักเรียน
- (ด) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- (ต) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- (ถ) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- (ธ) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- (ด) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

#### การบริหารงานของสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบ การศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กร ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุก ฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัย เกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญกับการบริหารวิชาการ ดังนี้ สมศักดิ์ แก้วสม (2549 : 6) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามกำหนดไว้ใน จุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ คุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด บุญส่ง เจริญศรี (2550 : 16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมี ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพ และมาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 35-39) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครู จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

โดยสรุป การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับการจัดหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการ จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และคุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. ด้านการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้ พุทธา โพธิ์มะฮาด (2548 : 8) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี และการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล ศิลป์ชัย อวงตระกูล (2553 : 6) กล่าวว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 40 – 51) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อ การศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของ สถานศึกษา

โดยสรุป การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของ สถานศึกษาที่เกี่ยวกับ วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผน กลยุทธ์ การจัดทำ เสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบติดตามประเมินผล การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ สินทรัพย์ และรายงานการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ดังนี้ ปกรณ์ฤกษ์ อินทร์มงคล (2550 : 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทาง การวางแผน นโยบาย กฎ ระเบียบ และ ขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานใน องค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่

เหมาะสม พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550 : 75) กล่าวว่า การบริหารงานด้านบุคคล หมายถึง บุคคล ในสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หาก สถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัด การศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 52-64) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจ งานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและ เสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐาน วิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียน ประวัติของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษา

โดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของ สถานศึกษาเกี่ยวกับการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา การมอบงาน กำหนด บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร ให้บริการ งานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาท หลักในการ ประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุก รูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและ องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษา มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยมีผู้ให้ความหมายและ ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้ ศิรินารถ นันทวัฒน์ภริมย์ (2547 : 37) ได้แสดงความ คิดเห็นว่า การบริหารทั่วไปเป็น งานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และ อำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่นๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงาน ของ สถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อสาธารณชน บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548 : 23) ได้กล่าวถึง งานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาว่า มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้ การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไป

ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อ สาธารณชน กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 65-74) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจ งานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงาน ธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้บริการและ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

โดยสรุป การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของ สถานศึกษาเกี่ยวกับระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษา ระบบอาคาร สถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน สนับสนุน การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และ อำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่นๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความ เรียบร้อย

โดยสรุป การบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบข่ายและภารกิจ ได้แก่ การ บริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

## 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณฑาทิพย์ ศิริสุขุม (2563) ได้ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลทั่วประเทศ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายใน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน

และพัฒนานักเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วิโรจน์ ผลแย้ม (2557) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นำผลที่ได้ไปร่างรูปแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็น ที่มีต่อร่างรูปแบบ ปรับรูปแบบ ตรวจสอบ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบครั้งสุดท้ายโดยผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ หลักการ วัตถุประสงค์และบริบท ส่วนที่ 2 ระบบการ บริหารแบบมีส่วนร่วมและวิธีการบริหาร วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (1) การกำหนดนโยบายและการวางแผน (2) การตัดสินใจ (3) การดำเนินการ (4) การติดตามและประเมินผล (5) ร่วมรับผิดชอบและรับประโยชน์ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 ข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

หนึ่งฤทัย เฟ็งบุญและคณะ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 2) พัฒนารูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 2 การวิจัยนี้มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 2 จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีค่าความเชื่อมั่น 0.82 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การร่วมตัดสินใจ รองลงมาคือการร่วมรับผล ร่วมปฏิบัติการ ร่วมคิดและวางแผน และร่วมตรวจสอบและประเมินผล 2) ผลการพัฒนารูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ 2.1) กระบวนการมีส่วนร่วม 2.2) สารระของการมีส่วนร่วม 2.3) ผู้มีส่วนร่วมในโรงเรียน และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ประภัสสร บุญบำรุงและคณะ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัย มี 3 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชน โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการศึกษาพหุกรณีโรงเรียนเอกชนต้นแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 2 โรงเรียน โดยสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ และระยะที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบ โดยสอบถามคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 762 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความรู้ความสามารถ การมีวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน และการมีความรักความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และองค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (=4.46, S.D.=0.10) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.51 S.D.=0.38) ประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ( = 4.46, S.D.= 0.47) และกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ( = 4.38, S.D.=0.37) ตามลำดับ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development: R&D) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่รวบรวมข้อมูลในลักษณะพหุวิธี (Multi-Methods) ที่ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร (Documentary) สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) การสอบถาม (Survey) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์และยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลักการเพื่อหาข้อสรุปในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยให้เป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดแผนการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### 1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 9 คน จาก 10 โรงเรียน

###### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 9 คน จากการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (purposive sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

## 3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยดำเนินการดังนี้

3.1 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นกรอบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เกี่ยวกับสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

3.2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เกี่ยวกับสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน 5 ประเด็น ต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านองค์กร โดยดำเนินการสอบถามและสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นย่อยในเรื่องโครงสร้างขององค์กร วิสัยทัศน์องค์กร วัฒนธรรมขององค์กรและกลยุทธ์ขององค์กรสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

ประเด็นที่ 2 ด้านการเรียนรู้ โดยดำเนินการสอบถามและสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นย่อยในเรื่องระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้และวินัยในการเรียนรู้

ประเด็นที่ 3 ด้านผู้บริหาร โดยดำเนินการสอบถามและสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นย่อยในเรื่องภาวะผู้นำในการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

ประเด็นที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยดำเนินการสอบถามและสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นย่อยในเรื่องการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้

ประเด็นที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ โดยดำเนินการสอบถามและสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นย่อยในเรื่องการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล พิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาปากน้ำ 1 จำนวน 7 คน (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาในการสื่อความหมาย ความเป็นปรนัย

3.6 ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เกี่ยวกับสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยดำเนินการดังนี้

1.1 ชี้แจงและทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

1.2 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เกี่ยวกับสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และขออนุญาตบันทึกการสนทนา

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เกี่ยวกับสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. เตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ โดยการถอดเทปบันทึกบทสนทนา และตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้วิจัย และผู้บริหารสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์

2. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จำแนกและสรุปคำตอบแสดงในรูปของตาราง และผลเชิงพรรณนา เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

**ขั้นตอนที่ 2** การศึกษาองค์ประกอบของพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนลูกข่ายโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จาก 10 โรงเรียน จำนวน 1,038 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนลูกข่ายโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จากการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 385 คน จากการสุ่มอย่างง่ายแบบเจาะจง (Simple random sampling) ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของทาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554: 121) จากประชากรทั้งหมด 1,038 คน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

โรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง		
	ผอ.ร.ร.	ครู	คณะกรรมการสถานศึกษา	ผู้ปกครองนักเรียน	รวม	ผอ. ครู กรรมการฯ	ผู้ปกครอง	รวม
โรงเรียนวัดสระ	1	16	7	240	264	24	67	91
โรงเรียนนำทรัพย์	1	5	7	37	50	13	10	23

โรงเรียนบางตะลุมพอง	1	3	7	65	76	11	18	29
โรงเรียนวัดปากแพรง	1	5	7	114	127	13	32	45
โรงเรียนวัดบางด้วน	1	2	7	81	91	10	23	33
โรงเรียนวัดขนานนาถ	1	4	7	102	114	12	29	41
โรงเรียนวัดหอยก้น	-	4	7	59	70	11	17	28
โรงเรียนวัดโคกมะม่วง	1	5	7	92	105	13	26	39
โรงเรียนบ้านเกาะทัง	1	4	7	60	72	12	17	29
ศูนย์การเรียนรู้รวมบ้านบางแรด	1	4	7	57	69	12	16	28
รวม	9	52	70	907	1,038	131	254	385

## 2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามองค์ประกอบของผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เกี่ยวกับสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนเพื่อใช้สอบถามผู้อำนวยการ ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

## 3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ประมวลผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เกี่ยวกับสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน มาวิเคราะห์ทำเป็นร่างแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกำหนดการตอบเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบความครอบคลุมของ ข้อคำถาม

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการตรวจสอบค่าความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้เป็นข้อคำถาม

3.4 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองกับครูในกลุ่ม กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาปากพอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) และนำแบบสอบถามมา ปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างและ พัฒนาขึ้น ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชนในการเก็บข้อมูลวิจัย

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของ ชุมชน 10 โรงเรียน จำนวน 385 ฉบับ ทางไปรษณีย์และขอความร่วมมือให้ส่งเอกสารคืนแก่ผู้วิจัย ทางไปรษณีย์

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามผู้อำนวยการ และครูโรงเรียนคุณภาพ ของชุมชน เกี่ยวกับสภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากการส่งคืนมาเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ โดยการลงรหัสแบบสอบถาม

5.2 ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

**ขั้นที่ 1** การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรทั้งหมดว่ามีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Keiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งข้อมูลที่เหมาะสมสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้จะต้องมีค่า  $KMO \geq 0.8$  หรือ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งข้อมูลที่เหมาะสมสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้จะต้องมีค่าความแปรปรวน (Eigenvalues) บางตัวมีค่ามากกว่า 1 และบางตัวมีค่าใกล้ 0 เป็นการทำให้ค่าดีเทอร์มิแนนต์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าติดลบ และแสดงเมทริกซ์มีความสัมพันธ์กัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552)

**ขั้นที่ 2** การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนตัวแปร โดยให้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากอยู่ในปัจจัย (Factor) เดียวกัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันอยู่คนละปัจจัย ซึ่งพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปร ถ้าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรใดมีค่ามากควรจัดตัวแปรนั้นอยู่ในปัจจัยเดียวกัน แต่ถ้าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรใดมีค่าน้อยหรือใกล้ๆ ศูนย์ ควรจัดตัวแปรนั้นอยู่ในปัจจัยร่วมอื่น ทั้งนี้หากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรใดมีค่ากลางๆ ทำให้ไม่แน่ใจว่าควรจัดอยู่ในปัจจัยร่วมใด ควรทำการหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) ซึ่งการหมุนแกนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่ามากขึ้นหรือลดลงจนกระทั่งทำให้ทราบว่าตัวแปรนั้นควรอยู่ในปัจจัยใด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA) เป็นวิธีการสกัดปัจจัย (Factor Extraction) และเลือกวิธีการหมุนแกนปัจจัยแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้องค์ประกอบ (Component) ที่เป็นอิสระกัน โดยทำการพิจารณาจากเกณฑ์ 3 ข้อ ดังนี้

1. องค์ประกอบหรือปัจจัยนั้นต้องมีค่าความแปรปรวน (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป
2. ตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบหรือปัจจัยนั้นต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) คิดตามค่าสมบูรณ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป
3. ในองค์ประกอบหรือปัจจัยต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป

**ขั้นตอนที่ 3** การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัด

## สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการ ตั้งขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีองค์ประกอบคือ ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

3.2 นำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบ

3.3 ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย

## ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบ

ดำเนินการ ตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ที่ได้รับจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 มาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน จำนวน 9 คน ได้แก่ นักวิชาการ จำนวน 3 คน นักบริหารระดับสูง จำนวน 3 คน และ ผู้ปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (ผู้อำนวยการโรงเรียน) จำนวน 3 คน จากการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)



## 2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 3

## 3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบบันทึกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยกำหนดประเด็นในการตรวจสอบรูปแบบไว้ 7 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นที่ 1 ชื่อรูปแบบ
- ประเด็นที่ 2 ความเป็นมาของรูปแบบ
- ประเด็นที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- ประเด็นที่ 4 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ
- ประเด็นที่ 5 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ
- ประเด็นที่ 6 แนวทางการประเมินรูปแบบ
- ประเด็นที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยชี้แจงและทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และขออนุญาตบันทึกการสนทนา

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปประเด็นในการตรวจสอบรูปแบบไว้ 7 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นที่ 1 ชื่อรูปแบบ
- ประเด็นที่ 2 ความเป็นมาของรูปแบบ
- ประเด็นที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ประเด็นที่ 4 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ

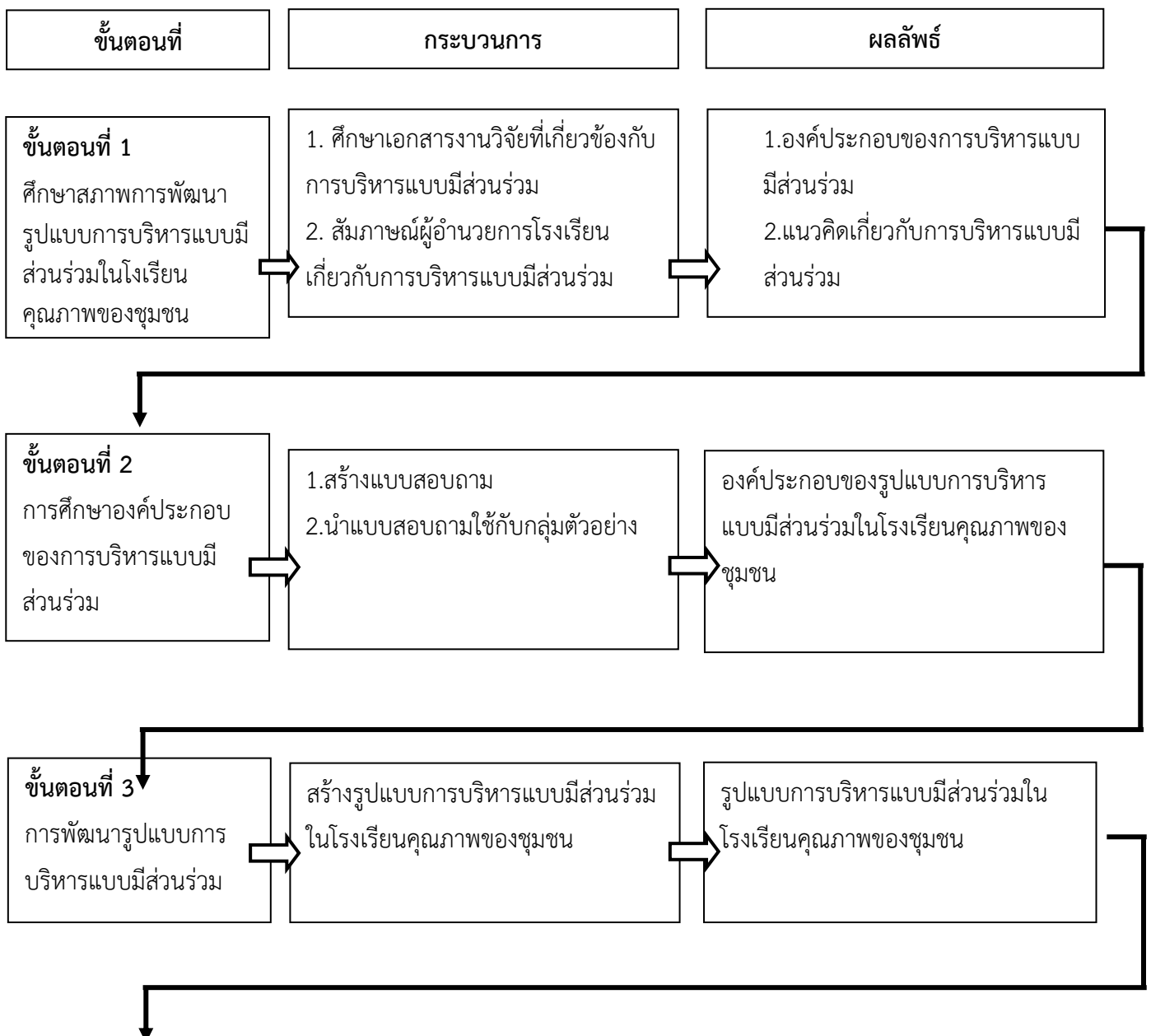
ประเด็นที่ 5 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ

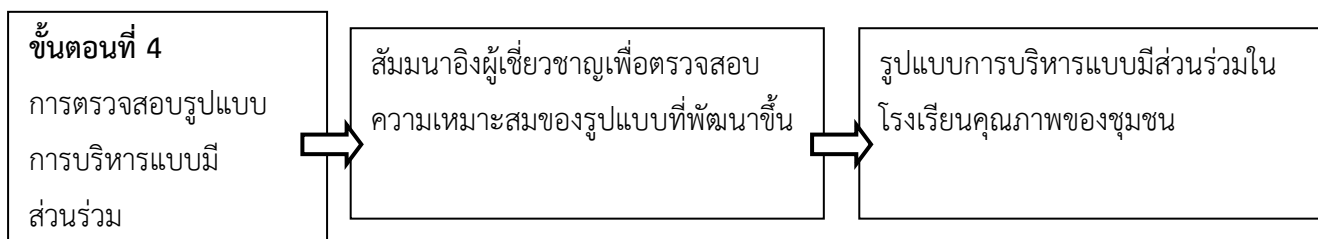
ประเด็นที่ 6 แนวทางการประเมินรูปแบบ

ประเด็นที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

จากนั้นปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จนได้เป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เพื่อให้มองเห็นภาพการดำเนินการโดยสังเขปไว้ ดังภาพที่ 7





ภาพที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. การศึกษาสภาพการรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

#### 1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 9 คน จากจำนวน 10 โรงเรียน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 9 คน จากการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (purposive sampling)

## 2. การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

### 2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 1,038 คน โรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 385 คน ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีกำหนดสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย (simple sampling random) ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางทาร์โย ยามาเน่ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2554)

## 3. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

### 3.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 9 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเพื่อหารูปแบบการบริหารแบบการมีส่วนร่วม เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

2. แบบสอบถามเพื่อใช้ในการสอบถามครูในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนในเรื่องระดับของรูปแบบการบริหารแบบการมีส่วนร่วม โรงเรียนคุณภาพของชุมชน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** การสอบถามเกี่ยวข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในรูปแบบการบริหารแบบการมีส่วนร่วม โรงเรียนคุณภาพของชุมชน เป็นแบบสอบถามมาตราวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (likert scale)

**ตอนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบการมีส่วนร่วมโรงเรียนคุณภาพของชุมชน เป็นแบบสอบถามมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นกรอบคำถามในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

2. นำผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบการมีส่วนร่วมโรงเรียนคุณภาพของชุมชน และเพื่อสำรวจสภาพการพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบการมีส่วนร่วมโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา จากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการวัดค่าการพิจารณาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุง แล้วนำผลที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา และนำไปตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ โดยทดลองใช้ (tryout) กับครูโรงเรียนคุณภาพของชุมชน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3. นำข้อมูลจากการทดลองใช้ (tryout) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในการเก็บข้อมูล

3. ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 385 ฉบับ ทางไปรษณีย์และขอให้ส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้บริหารโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.52

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

3. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน จากแบบสอบถามมาตรวัด ประเมินค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน เพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง โรงเรียนคุณภาพของชุมชนมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง โรงเรียนคุณภาพของชุมชนมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง โรงเรียนคุณภาพของชุมชนมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง โรงเรียนคุณภาพของชุมชนมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง โรงเรียนคุณภาพของชุมชนมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดหรือไม่มีการดำเนินการ

4. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการ พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมโรงเรียนคุณภาพของชุมชน จากแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยวิธี Maximum Likelihood (ML) ใช้โปรแกรม SPSS for window version 11.5 และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบรูปแบบ ของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วม โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.52) ประเมินค่าพารามิเตอร์ โดยวิธี Maximum Likelihood (ML) สถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของ รูปแบบกับข้อมูลความคิดเห็น คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดดังนี้  
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความจำเป็นต่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความจำเป็นต่อการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความจำเป็นต่อการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความจำเป็นต่อการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความจำเป็นต่อการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด  
หรือไม่จำเป็น

5. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในโรงเรียน  
คุณภาพของชุมชน ในการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน 2) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนและ 4) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน โดยใช้ตารางประกอบ คำบรรยายดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

จากการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ผลจากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 9 คน ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน และวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ตอนที่ 3 การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ตอนที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มี

ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จากการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ขั้นตอนย่อยที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษวิเคราะห์ข้อมูลและการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย แนวคิด  
ของ จันทรานี สงวนนาม (2545 : 69) สมยศ นาวิการ (2545 : 1) สมเดช สีแสง (2547 : 229) วัน  
ชัย โกลละสุต (2549) ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551) อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : 26 – 31)  
(David McClelland 1961 : 100 – 112) (Rensis Likert 1967:16–24)

1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยแนวคิด  
ของ ดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : 17) จันทรานี สงวนนาม (2545 : 71) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 :  
9 – 10) สมยศ นาวิการ (2545 : 25 – 36) (Bryman 1986 : 139) (Swanaburg 1996 : 391 –  
394) (Likert 1961 : 223) ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี

แนวคิด ทฤษฎี	สรุปสาระสำคัญ
ความหมายของ การบริหารแบบ มีส่วนร่วม	การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการ ประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการบริหารงานในองค์การ
องค์ประกอบ ของการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1.ด้านองค์การ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์การ

วิสัยทัศน์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร

2.ด้านการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ ระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ วินัยในการเรียนรู้

3.ด้านผู้บริหาร มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.ด้านเทคโนโลยี มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อจัดการความรู้

5.การจัดการความรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนความรู้และใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้

1.2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนคุณภาพของชุมชนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนจำนวน 9 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สามารถสรุปความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
1.องค์กร	
1.1วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิสัยทัศน์ขององค์กรเกิดจากผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดขึ้น</li> <li>2. วิสัยทัศน์มุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร</li> <li>3. วิสัยทัศน์มีขอบเขตที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้</li> <li>4. องค์กรจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จขององค์กร</li> </ol>

- 
5. ผู้บริหารได้มีการทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นทุกส่วนในองค์กร
  6. มีการติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ
  7. มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนวางแผนการทำงานและปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้
  8. ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- 

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. ควรจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>10. นำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ</li> </ol>
<b>1.2 โครงสร้างองค์กร</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การติดต่อสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวก</li> <li>2. มีการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> <li>3. มีโครงสร้างที่ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร</li> <li>4. มีการมอบอำนาจให้บุคลากรในสายงานต่างๆ ตัดสินใจ</li> <li>5. ควรจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการ</li> </ol>

---

- 
- ปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว
6. จัดโครงสร้างของงานโดยคำนึงถึงหลักการใช้บุคลากรได้ตรงกับความรู้ความสามารถ
  7. จัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ
  8. จัดระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
  9. สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และมีจิตสาธารณะ
  10. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
1.3 วัฒนธรรมองค์การ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</li> <li>2. มุ่งสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้</li> <li>3. มีบรรยากาศในการส่งเสริมความคิดริเริ่มสิ่งใหม่และกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>4. มุ่งสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้</li> </ol>

---

- 
5. มีบรรยากาศการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง
  6. บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา
  7. ส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีความรักและความภูมิใจในโรงเรียน
  8. ส่งเสริมให้มีการรักษาและสืบทอดประเพณีที่ดีและสำคัญ of สถานศึกษา
  9. ส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้า จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
  10. มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร หรือทีมงานสร้างผลงานสำเร็จเป็นที่ยอมรับ
- 

#### 1.4 กลยุทธ์ของโรงเรียน

1. สนับสนุนการพัฒนาทางกายภาพและสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ
  2. มีการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรเพื่อพัฒนาองค์การสู่การเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  3. สนับสนุนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร
  4. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
  5. ควรพัฒนาการประเมินคุณภาพและเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
- 

#### ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ  
การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

6. เร่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
-

---

สอดคล้องกับคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ

7. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบูรณาการการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่
  8. เร่งรัด สรรหา พัฒนาบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  9. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
  10. จัดทำระบบคลังข้อมูลในเวปไซต์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร
- 

## 2. การเรียนรู้

### 2.1 ระดับการเรียนรู้

#### 2.1.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล

1. เรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ
  2. สมัครเข้าร่วมการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ
  3. นำความสำเร็จและความล้มเหลวของงานในหน้าที่มาพัฒนาตนเอง
  4. สามารถจัดสรรเวลาเพื่อเรียนรู้สิ่งที่ตนเองสนใจ
- 

#### 2.1.2 การเรียนรู้ระดับทีม

1. พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
  2. มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน
  3. เรียนรู้ร่วมกันผ่านการพูดคุย ประชุม และสนทนาออนไลน์
  4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
-

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
2.13 การเรียนรู้ระดับองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมและศึกษาต่อได้อย่างเฉพาะเจาะจงตามความสนใจ</li> <li>2. มีการรวบรวมความคิดเห็นต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสร้างสรรค์เป็นผลงานและกระบวนการทำงานใหม่ๆ</li> <li>3. สร้างคลังข้อมูลเกี่ยวกับความคิดที่มีค่าในการพัฒนา จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอก</li> <li>4. เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการใช้งานครั้งต่อไป</li> </ol>
2.2 ประเภทของการเรียนรู้	
2.2.1 การเรียนรู้เชิงปรับตัว	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อการปรับปรุงการทำงานในปัจจุบัน</li> <li>2. มีการทบทวนการดำเนินงานในอดีตและพัฒนาการกระทำในปัจจุบันของพวกเขาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย</li> <li>3. มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปัจจุบันและวางแผนการทำงานในอนาคต</li> <li>4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตน</li> <li>5. มีการนำความสำเร็จขององค์กรในอดีตมาเป็นจุดแข็งขององค์กร</li> <li>6. มีการเรียนรู้ความล้มเหลวขององค์กรในอดีตเพื่อทบทวนและหาวิธีแก้ปัญหาในอนาคต</li> </ol>
2.2.2 การเรียนรู้เชิงคาดการณ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการเรียนรู้ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรเพื่อทบทวนและแก้ปัญหาเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอนาคต</li> </ol>



- 
2. มีการเรียนรู้และทำนายข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบขององค์การในอนาคตจากสถานการณ์ในปัจจุบัน
  3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาเชิงรุกและสร้างสรรค์
- 

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
2.2.3 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน</li> <li>2. มีการนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโจทย์ในการเรียนรู้</li> <li>3. มีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว</li> <li>4. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>5. มีการประชุมระดมสมองเพื่อหาวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการดำเนินงาน</li> <li>6. เรียนรู้ประสบการณ์จากระบบพี่เลี้ยง</li> </ol>
2.3 วัฒนธรรมการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการเรียนรู้ระหว่างบุคคลเป็นกิจวัตร</li> <li>2. มีการแบ่งปันความรู้กับสมาชิกในองค์การและเพื่อนร่วมวิชาชีพ</li> <li>3. ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก</li> <li>4. ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมเรื่องการเปิดใจกว้างและการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น</li> <li>5. มีการชื่นชม สนับสนุนบุคลากรที่ใฝ่เรียนรู้และยินดีถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น</li> </ol>
2.4.วินัยในการเรียนรู้	

2.4.1 ความรอบรู้แห่งตน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรเข้าร่วมประชุม อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>2. ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และพร้อมที่ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> <li>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ</li> <li>4. แสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านการศึกษาอยู่เสมอ</li> <li>5. นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>
------------------------	---

---

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
2.4.2 แบบแผนทางความคิด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา</li> <li>2. สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา</li> <li>3. สร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้</li> <li>4. นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มาพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอนได้</li> <li>5. วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาในการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ</li> </ol>
2.4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา</li> <li>2. มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา</li> <li>3. มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวม</li> </ol>

	<p>ของสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น</li> <li>5. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียนและมีความสุขกับบรรยากาศในการทำงาน</li> </ol>
<b>2.4.4 การเรียนรู้เป็นทีม</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำงานเป็นทีมและมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน</li> <li>2. เป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษา</li> <li>3. มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน</li> <li>4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>5. เข้ารับการอบรมการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในกลุ่มสาระเดียวกันและข้ามกลุ่มสาระ</li> </ol>

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
<b>2.4.5 การคิดเชิงระบบ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปฏิบัติภารกิจหลักของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี</li> <li>2. สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงตามสาเหตุ</li> <li>3. มีการศึกษาเป้าหมายของงานและวิเคราะห์วางแผนก่อนลงมือปฏิบัติ</li> <li>4. มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์</li> <li>5. ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างมีวิจารณญาณ</li> <li>6. เปิดใจยอมรับและพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อประสบการณ์</li> </ol>

ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

### 3. ผู้บริหาร

#### 3.1 ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการบริหาร แบบมีส่วนร่วม

1. กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภาพอนาคตขององค์การและการตัดสินใจขององค์การ
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์การเพื่อให้เกิดการทำงานในทิศทางที่มีวิสัยทัศน์ร่วม
3. เป็นผู้นำในการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติและเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนสู่เป้าหมายขององค์การ
4. มีความสามารถในการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม
5. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีทักษะต่างๆ ในการทำงาน
6. มุ่งปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ
7. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ
8. พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนค่านิยมให้มีความมุ่งมั่นและเพียรพยายามในการทำงานอย่างมีอาชีพ

#### ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. มุ่งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความพึงพอใจให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพ</li> <li>10. สนับสนุนให้ความสะดวกในการสอนงานทั้งด้านบุคลากร สื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน</li> </ol>

---

 อย่างครบถ้วน
 

---

**4. เทคโนโลยี**

1. ควรมีเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของครูและนักเรียน
  2. ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการและการเรียนที่อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด
  3. ควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
  4. จัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการจัดการเรียนการสอนได้ครอบคลุมและไม่ซ้ำซ้อนกัน
  5. จัดระบบฐานข้อมูลด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนและการวิจัย
  6. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านต่างๆ ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และสะดวกต่อการนำมาใช้เสมอ
  7. มีผู้รับผิดชอบบำรุงรักษาเทคโนโลยี และการพัฒนาระบบฐานข้อมูล
  8. ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  9. สนับสนุนให้บุคลากรปรับใช้ซอฟต์แวร์ในการรวบรวม จัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูลในแบบที่เหมาะสมกับความต้องการ
- 

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**


---

**องค์ประกอบของ**
**สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ**


---

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
<p>5.การจัดการความรู้</p> <p>5.1การแสวงหาความรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล จัดทำเป็นความรู้ที่ชัดเจนที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้</li> <li>2. มีการแสวงหาความรู้จากภายนอกโดยการส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและศึกษาจากเอกสารและวารสารต่างๆ</li> <li>3. มีการแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนา</li> <li>4. ควรแสวงหาความรู้และค้นหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น อีเมลล์ อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด อบรม และสัมมนา</li> <li>5. มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้อยู่เสมอ มีการนำความรู้มาวางแผน ปรับปรุง กระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพ</li> </ol>
<p>5.2 การสร้างความรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นำบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดึงความรู้ที่อยู่ในตัวคนให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้</li> <li>2. มีการสร้างนวัตกรรมเรียนรู้รายบุคคลหรือทีม</li> <li>3. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่โดยการให้รางวัลบุคลากรหรือทีมงานที่สร้างนวัตกรรมใหม่นั้น</li> <li>4. ควรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่</li> <li>5. สนับสนุนให้สร้างความรู้ใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ol>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
5.3 การถ่ายทอดความรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรถ่ายทอดความรู้ในองค์การด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น สัมมนา ระบบพี่เลี้ยง ฝึกอบรม</li> <li>2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน</li> <li>3. ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงานถ่ายทอดความรู้และทักษะของตนให้กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>4. ควรสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยงเพื่อไม่ให้ความรู้สูญหายจากองค์การ</li> <li>5. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน</li> </ol>
5.4 การจัดเก็บความรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรมีขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการจัดเก็บความรู้เพื่อความเป็นระบบสะดวกต่อการสืบค้น</li> <li>3. มีระบบการจัดเก็บความรู้ที่หลากหลายและง่ายต่อการสืบค้น เช่น เพิ่มข้อมูล และฐานข้อมูลใน server</li> <li>4. บุคลากรทุกคนต้องรู้ว่ามีความรู้ใดและจัดเก็บไว้อย่างไรเพื่อให้เรียกใช้ข้อมูลได้สะดวก</li> <li>5. ควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล เพราะสามารถจัดเก็บได้มากและเรียกใช้ได้รวดเร็ว</li> </ol>

5.5 การนำความรู้ไปใช้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรมีฝ่ายงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้</li> <li>2. มีการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเข้าถึงความรู้ที่จัดเก็บไว้ในการทำกิจกรรมต่างๆ</li> <li>3. ควรนำความรู้ใหม่ที่แสวงหามาได้ ใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การบริการ การจัดการเรียนการสอน และพัฒนางาน</li> </ol>
-----------------------	--

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สรุปสาระสำคัญจากความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชน
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ควรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ความรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา</li> <li>5. ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาการปฏิบัติงาน การวางแผน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา ลดข้อผิดพลาดและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้สรุปเป็นตัวแปรแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ต่อไป

ขั้นตอนย่อยที่ 2 การศึกษาระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษวิเคราะห์ข้อมูลและการดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 385 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ใน 2 ประเด็นต่อไปนี้



### 1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 385 คน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
- ชาย	168	43.63
- หญิง	217	56.37
รวม	385	100
2.อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	70	18.18
- 30-39 ปี	112	29.10
- 40-49 ปี	140	36.36
- 50 ปี ขึ้นไป	63	16.36
รวม	385	100
3.วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	87	22.60
- ปริญญาโท	9	2.34
- ปริญญาเอก	-	-

-	อื่นๆ	289	75.06
	รวม	385	100
4. ตำแหน่ง			
-	ผู้อำนวยการ	9	2.34
-	ครู	52	13.50
-	ผู้ปกครอง	324	84.16
	รวม	385	100
5. ประสบการณ์ทำงาน			
-	ต่ำกว่า 10 ปี	100	25.98
-	10-19 ปี	186	48.31
-	20 ปีขึ้นไป	99	25.71
	รวม	385	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 217 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.37 เพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 มีวุฒิการศึกษาอื่นๆมากที่สุด จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 75.06 รองลงมาปริญญาตรี 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ปริญญาโท 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 มีตำแหน่งผู้ปกครองมากที่สุดจำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 84.16 รองลงมาครู จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ผู้อำนวยการ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 มีประสบการณ์ทำงาน 10-19 ปีมากที่สุด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.31 รองลงมาต่ำกว่า 10 ปี 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.98 และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71

**2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในแต่ละตัวแปร โดยการพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (Coefficient of Variance:CV) มีรายละเอียดดังตารางที่ 5 – 10

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม						ระดับ
	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	CV %	
1. ด้านองค์การ	4.24	0.68	-0.36	-0.55	0.21	มาก
2. ด้านการเรียนรู้	3.97	0.65	-0.48	0.77	0.16	มาก
3. ด้านผู้บริหาร	4.01	0.63	-0.45	1.08	0.16	มาก
4. ด้านเทคโนโลยี	3.93	0.62	-0.41	1.14	0.15	มาก
5. ด้านการจัดการความรู้	3.88	0.67	0.35	11.59	0.13	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ใน**ระดับมาก** โดยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านองค์การมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา คือ ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย 3.97 และด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับการเป็นกรบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านองค์การ

ด้านองค์การ						ระดับ
	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	CV %	

1.วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย							
1. โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนไว้ อย่างสั้นกระชับและชัดเจนกระตุ้นให้ บุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต	4.41	0.71	-0.93	0.09	0.15	มาก	
2. โรงเรียนกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุมและเป็นไปได้	4.26	0.92	-1.12	0.30	0.16	มาก	
3. โรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ของโรงเรียน	4.21	0.52	0.21	-0.03	0.17	มาก	
4. โรงเรียนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์พันธกิจ และเป้าหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	4.06	0.79	-1.64	4.67	0.17	มาก	
5. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อความสะดวกเพื่อการดำเนินงานของ โรงเรียนเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.11	0.87	-0.69	-0.30	0.25	มาก	
6. โรงเรียนติดตามความก้าวหน้าในระหว่าง การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ	4.50	0.60	-0.78	-0.37	0.17	มากที่สุด	
7. โรงเรียนนำผลการติดตามความก้าวหน้า ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายมา ปรับแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.39	0.60	-0.43	-0.66	0.18	มาก	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านองค์การ	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
-------------	------	------	---------	----------	------	-------

8. โรงเรียนประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ	4.37	0.56	-0.15	-0.79	0.17	มาก
9. โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการ พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.41	0.60	-0.47	-0.66	0.20	มาก
10. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนวางแผนการทำงาน และปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.43	0.60	-0.53	-0.62	0.18	มาก
<b>2. โครงสร้างองค์การ</b>						
11. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว	4.43	4.54	0.50	-0.16	-1.98	มาก
12. โรงเรียนจัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความ รับผิดชอบให้ฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ	4.54	4.55	0.50	-0.19	-1.97	มากที่สุด
13. โรงเรียนจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งในแนวตั้ง และแนวนอนเพื่อให้ฝ่ายงานต่างๆ มีการดำเนินงานที่ สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.55	4.44	0.56	-0.34	-0.86	มากที่สุด
14. โรงเรียนปรับลดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ ลดความ ซ้ำซ้อนเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจที่จะ ปฏิบัติงาน	4.44	3.87	0.91	-0.19	-1.03	มาก
15. โรงเรียนจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเข้ามามี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.87	3.91	0.82	-0.21	-0.72	มาก
16. โรงเรียนจัดโครงสร้างของงานโดยคำนึงถึงหลักการให้ บุคคลได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.91	4.15	0.57	0.00	-0.11	มาก
17. โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.15	4.12	0.90	-0.60	-0.69	มาก
18. โรงเรียนสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความตระหนักใน หน้าที่และมีจิตสาธารณะ	4.12	3.83	1.06	-0.28	-1.23	มาก
19. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีระบบการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	3.83	4.31	0.51	0.31	-0.84	มาก

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านองค์การ	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
20. โรงเรียนจัดระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็น ธรรมและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	4.31	3.96	0.76	-0.45	-0.01	มาก
<b>3.วัฒนธรรมองค์การ</b>						
21. โรงเรียนมีนโยบายดำเนินการจัดกิจกรรมในรูป ของคณะกรรมการ	4.08	0.80	-0.55	-0.24	0.21	มาก
22. บุคลากรมีความเอื้ออาทร และมีความเข้าใจกัน จนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิดเพื่อ แก้ปัญหาต่างๆ ในโรงเรียน	4.02	0.89	-0.53	-0.58	0.24	มาก
23. โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้จากการมี ปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน ร่วมกัน	4.45	0.59	-0.56	-0.61	0.22	มาก
24. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการเรียนรู้	4.55	0.50	-0.19	-1.97	0.22	มากที่สุด
25. บุคลากรมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	4.34	0.92	-0.96	-0.54	0.21	มาก
26. บุคลากรมีความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา	3.97	0.88	-0.40	-0.73	0.25	มาก
27. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีความ รักความภูมิใจในโรงเรียน	3.84	0.91	-0.31	-0.78	0.20	มาก
28. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการรักษาและสืบทอด ประเพณีที่ดีและสำคัญของโรงเรียน	4.21	0.60	-0.11	-0.44	0.21	มาก
29. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนรู้จัก ศึกษา ค้นคว้า จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	3.77	0.77	-0.25	-0.26	0.21	มาก
30. โรงเรียนมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรหรือ	4.15	0.58	-0.02	-0.18	0.28	มาก

ทีมงานสร้างผลงานสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านองค์การ	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
<b>4.กลยุทธ์ขององค์การ</b>						
31. โรงเรียนสนับสนุนการพัฒนาทางกายภาพและสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.62	-0.62	-0.55	0.21	มาก
32. โรงเรียนมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์การเพื่อพัฒนาองค์การสู่การเป็น การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.38	0.71	-0.70	-0.77	0.24	มาก
33. โรงเรียนสนับสนุนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.33	0.51	0.26	-0.90	0.24	มาก
34. โรงเรียนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ	4.21	0.45	0.83	0.13	0.21	มาก
35. โรงเรียนพัฒนาตัวชีวิตในการประเมินคุณภาพและนำไปสู่การเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์การอื่นที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	4.31	0.55	-0.01	-0.64	0.27	มาก
36. โรงเรียนเร่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ	4.08	0.78	-0.20	-1.16	0.21	มาก
37. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบูรณาการการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	4.24	0.76	-0.87	0.53	0.24	มาก
38. โรงเรียนเร่งรัด สรรหา และพัฒนาบุคลากร และ	4.54	0.50	-0.16	-1.98	0.23	มาก

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ฐานข้อมูลมี ประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาใช้เป็น เครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้						ที่สุด
39. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน การปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.54	0.50	-0.18	-1.98	0.24	มากที่สุด
40. โรงเรียนมีการจัดทำระบบคลังข้อมูลในเวปไซต์ของ สถานศึกษาเพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร	4.35	0.62	-0.39	-0.66	0.21	มาก
<b>สรุปด้านองค์การ</b>	<b>4.24</b>	<b>0.68</b>	<b>-0.36</b>	<b>-0.55</b>	<b>0.21</b>	<b>มาก</b>

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้านองค์การ จากตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมด้านองค์การมีระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรายด้าน 4.24 และเมื่อพิจารณาระดับความเป็นองค์การเรียนรู้ในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุดในพื้นที่ โรงเรียนจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งในแนวตั้ง และแนวนอนเพื่อให้ฝ่ายงานต่างๆ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และโรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.55 โรงเรียนเร่งรัด สรรหา และพัฒนาบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และโรงเรียนจัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย 4.54 โรงเรียนติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะมีค่าเฉลี่ย 4.50 ตามลำดับ

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้	ระดับ				
	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %



1.ระดับการเรียนรู้						
1.1การเรียนรู้ระดับบุคคล						
1. ท่านศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการทำงานในฝ่ายงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.56	-0.25	-0.86	0.18	มาก
2. ท่านสมัครเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.35	0.61	-0.35	-0.66	0.20	มาก
3. ท่านนำความสำเร็จและความล้มเหลวของงานในหน้าที่มาพัฒนาตนเอง	4.22	0.62	-0.17	-0.55	0.18	มาก
4. ถ้าตัดสินใจจะเรียนรู้เรื่องใดก็ตามท่านสามารถหาเวลาได้เสมอ ไม่ว่าจะมีความยุ่งยากเพียงใดก็ตาม	3.77	0.80	-0.53	0.00	0.17	มาก
1.2การเรียนรู้ระดับทีม						
5. ท่านมีโอกาสพบปะพูดคุยกับเพื่อร่วมวิชาชีพอู่สม่ำเสมอ เพื่อแบ่งปันแนวคิด ข้อมูลข่าวสาร	4.43	0.62	-0.61	-0.56	0.15	มาก
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	4.32	0.51	0.26	-0.82	0.19	มาก
ตารางที่ 7 (ต่อ)						
ด้านการเรียนรู้	Mean	S.D.	Skewne	Kurtosi	CV %	ระดับ
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานเรียนรู้ร่วมกันผ่านการพูดคุย การประชุม และสนทนาออนไลน์	4.01	0.91	-0.33	-1.09	0.18	มาก
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.32	0.51	0.26	-0.82	0.21	มาก
1.3 การเรียนรู้ระดับองค์กร						
9. บุคลากรสามารถกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมและศึกษาต่อได้อย่างเฉพาะเจาะจงตามความสนใจ	3.94	0.73	-0.87	1.20	0.22	มาก
10. โรงเรียนมีการรวบรวมความคิดต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสร้างสรรค์เป็นผลงานและกระบวนการทำงานใหม่ๆ	4.32	0.55	-0.04	-0.66	0.15	มาก

11. โรงเรียนสร้างคลังข้อมูลเกี่ยวกับความคิดที่มีคุณค่าในการพัฒนางาน จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอก	3.80	0.93	-0.19	-0.95	0.20	มาก
12. โรงเรียนริเริ่มให้เกิดการเรียนรู้จากที่ได้ปฏิบัติ สร้างฐานองค์ความรู้ไว้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการครั้งต่อไป	4.53	0.59	-0.82	-0.31	0.21	มากที่สุด
<b>2. ประเภทของการเรียนรู้</b>						
<b>2.1 การเรียนรู้เชิงปรับตัว</b>						
13. บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อการปรับปรุงการทำงานในปัจจุบัน	4.03	0.97	-0.54	-0.89	0.19	มาก
14. บุคลากรทบทวนการดำเนินงานในอดีตและพัฒนากิจกรรมทำในปัจจุบันของพวกเขาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.56	0.58	-0.93	-0.13	0.19	มากที่สุด
15. บุคลากรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปัจจุบันและใช้วางแผนงานในอนาคต	4.06	0.48	0.18	1.33	0.16	มาก
16. บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตน	4.07	0.47	0.21	1.31	0.19	มาก
17. บุคลากรเรียนรู้ความสำเร็จขององค์กรในอดีตและพัฒนาเป็นเป็นจุดแข็งขององค์กร	3.82	0.68	-0.53	0.61	0.14	มาก
18. บุคลากรเรียนรู้ความล้มเหลวขององค์กรในอดีตเพื่อทบทวนและหาวิธีแก้ปัญหาในอนาคต	3.77	0.69	-0.40	0.28	0.14	มาก

### ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
<b>2.2 การเรียนรู้เชิงคาดการณ์</b>						
19. บุคลากรเรียนรู้ความสำเร็จและความล้มเหลวของ	3.90	0.66	-0.75	1.43	0.13	มาก

องค์การในอดีตเพื่อทบทวนและหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอนาคต						
20. บุคลากรเรียนรู้และทำนายข้อได้เปรียบและข้อเสีย เปรียบขององค์การในอนาคตได้จากสถานการณ์ปัจจุบัน	3.83	0.70	-0.74	0.90	0.19	มาก
21. บุคลากรสามารถสร้างเครือข่ายและแผนการ ดำเนินงานที่ตอบสนองต่อผลลัพธ์ที่ต้องการได้	3.96	0.62	-0.88	2.29	0.15	มาก
22. บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาจากประสบการณ์ในอดีตที่ ล้มเหลวทำให้เกิดมุมมองใหม่ในการดำเนินงาน	3.84	0.76	-1.00	1.11	0.16	มาก
23. บุคลากรเรียนรู้จากผลการดำเนินงานในอดีตและ กระแสสังคมในปัจจุบันสร้างเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานขององค์การในอนาคต	3.89	0.65	-0.66	1.18	0.16	มาก
24. บุคลากรสะท้อนความคิดร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และนำไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาแบบเชิงรุกและ สร้างสรรค์	3.88	0.65	-0.66	1.20	0.17	มาก
<b>2.3 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ</b>						
25. บุคลากรมีการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริงในการ ทำงาน	3.82	0.76	-0.92	0.88	0.25	มาก
26. การเรียนรู้ของบุคลากรเกิดขึ้นจากการนำปัญหาใน การทำงานมาเป็นโจทย์ ในการเรียนรู้	3.82	0.76	-0.93	0.92	0.17	มาก
27. บุคลากรมีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาและพัฒนา งานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและองค์การ	3.88	0.66	-0.63	1.08	0.17	มาก
28. บุคลากรเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.65	-0.70	1.36	0.18	มาก
29. บุคลากรเรียนรู้จากการประชุมระดมสมองเพื่อหา วิธีการที่ดีและเหมาะสมในการดำเนินงาน	3.76	0.84	-0.92	0.31	0.18	มาก
30. บุคลากรเรียนรู้จากการมีระบบที่เลี้ยงช่วยแก้ปัญหา โดย กระตุ้นให้ตั้งประเด็น และเรียนรู้ จาก ประสบการณ์ที่ เกิดขึ้น	3.83	0.71	-0.72	0.85	0.17	มาก
<b>3. วัฒนธรรมในการเรียนรู้</b>						
31. โรงเรียนมีการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันของบุคลากรอย่างเป็นกิจวัตร	3.84	0.70	-0.76	0.97	0.15	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
32. โรงเรียนเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้และแบ่งปัน ความรู้ให้กับสมาชิกในองค์กรและเพื่อนร่วม วิชาชีพ	3.75	0.85	-0.87	0.20	0.18	มาก
33. โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ภายในและภายนอกมาแลกเปลี่ยนขยายมุมมอง เพิ่มเติมเนื้อหาที่เกี่ยวกับกลยุทธ์สำคัญขององค์กร	3.76	0.84	-0.93	0.33	0.18	มาก
34. โรงเรียนส่งเสริมค่านิยมเรื่องการเปิดใจกว้างและ การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นให้กับบุคลากร	3.80	0.71	-0.63	0.60	0.17	มาก
35. โรงเรียนชื่นชม ส่งเสริมบุคลากรที่ใฝ่เรียนรู้และยินดี ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น	3.84	0.71	-0.73	0.89	0.14	มาก
36. โรงเรียนได้พัฒนาเพื่อขยายขีดความสามารถ บุคลากรเพื่อสร้างสรรค์อนาคตของโรงเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	3.74	0.85	-0.87	0.19	0.15	มาก
<b>4. วินัยในการเรียนรู้</b>						
<b>4.1 ความรอบรู้แห่งตน</b>						
37. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.08	0.46	0.31	1.52	0.16	มาก
38. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	3.84	0.72	-0.83	1.02	0.17	มาก
39. ท่านรวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานที่ ยุ่งยากซับซ้อนได้	4.08	0.46	0.31	1.52	0.18	มาก
40. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนางานและจัดการเรียนการสอนได้ อย่างเหมาะสม	3.93	0.62	-0.55	1.28	0.13	มาก
41. ท่านได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานหรือ โครงการใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.08	0.46	0.31	1.52	0.18	มาก

42. ท่านนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมา วิเคราะห์และหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม	3.84	0.69	-0.56	0.65	0.18	มาก
--	------	------	-------	------	------	-----

#### 4.2 แบบแผนความคิด

43. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	3.86	0.63	-0.30	0.45	0.16	มาก
44. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	3.99	0.57	-0.56	2.02	0.16	มาก

#### ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
45. ท่านรวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานที่ ยุ่งยากซับซ้อนได้	3.99	0.57	-0.56	2.02	0.12	มาก
46. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนางานและจัดการเรียนการสอนได้ อย่างเหมาะสม	3.99	0.57	-0.56	2.02	0.16	มาก
47. ท่านได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานหรือ โครงการใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.99	0.57	-0.56	2.02	0.12	มาก
48. ท่านนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมา วิเคราะห์และหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม	3.99	0.57	-0.56	2.02	0.11	มาก
<b>4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม</b>						
49. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.99	0.57	-0.56	2.02	0.13	มาก
50. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ ของโรงเรียน	3.95	0.60	-0.47	1.28	0.18	มาก
51. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ใน ภาพรวมของสถานศึกษา	3.95	0.60	-0.47	1.28	0.14	มาก
52. ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานกับผู้อื่น	3.95	0.60	-0.47	1.28	0.16	มาก
53. ท่านมีความสุขกับการบรรยากาศในที่ทำงาน	4.08	0.46	0.31	1.52	0.16	มาก
54. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณคือส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.89	0.69	-0.83	1.33	0.16	มาก

ของโรงเรียน						
<b>4.4 การเรียนรู้เป็นทีม</b>						
55. ท่านร่วมทำงานเป็นทีมเพื่อถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน	3.95	0.63	-0.73	1.74	0.24	มาก
56. ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน	3.82	0.68	-0.47	0.52	0.15	มาก
57. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน	3.93	0.61	-0.47	1.12	0.16	มาก
58. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.93	0.61	-0.47	1.12	0.16	มาก
59. ท่านได้รับการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม	3.93	0.61	-0.47	1.12	0.14	มาก

#### ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
60. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในกลุ่มสาระเดียวกันและข้ามกลุ่มสาระ	4.03	0.51	0.04	0.90	0.15	มาก
<b>4.5 การคิดเชิงระบบ</b>						
61. ท่านสามารถนำความรู้ในภารกิจหลักของสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.90	0.62	-0.40	0.78	0.13	มาก
62. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงตามสาเหตุของปัญหา	3.90	0.62	-0.40	0.78	0.16	มาก
63. ท่านศึกษาเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายและวิเคราะห์วางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ	3.90	0.62	-0.40	0.78	0.15	มาก
64. ท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์	3.90	0.62	-0.40	0.78	0.14	มาก
65. ท่านวางระบบการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยอาศัย	3.90	0.62	-0.40	0.78	0.11	มาก

ข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างมีวิจารณ์ญาณ							
66. ท่านเปิดใจยอมรับและพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อ							
ประสบการณ์ต่างๆ ทั้งประสบการณ์จากภายนอก และภายในองค์กร	3.90	0.62	-0.40	0.78	0.12	มาก	
<b>สรุปด้านการเรียนรู้</b>	<b>3.97</b>	<b>0.65</b>	<b>-0.48</b>	<b>0.77</b>	<b>0.16</b>	<b>มาก</b>	

เมื่อพิจารณาระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้านการเรียนรู้ จากตารางที่ 7 พบว่า โดยภาพรวมด้านการเรียนรู้มีระดับความเป็นความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรายด้าน 3.97

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านผู้บริหาร

ด้านผู้บริหาร		Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
<b>1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารการบริหารแบบมีส่วนร่วม</b>							
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและภาพอนาคตขององค์กรและการตัดสินใจของ องค์กร	4.08	0.46	0.31	1.52	0.13	มาก	
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิด กับบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับองค์กรทำให้เกิดการทำงานใน	4.08	0.46	0.31	1.52	0.16	มาก	

ทิศทางที่เกิดวิสัยทัศน์ร่วม							
3.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนสู่เป้าหมายขององค์กร	4.08	0.46	0.31	1.52	0.17	มาก
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีม โดยเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกในองค์กรในการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.69	-0.76	1.08	0.10	มาก
5.	ผู้บริหารแนะนำให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสอนเกี่ยวกับทักษะขององค์กร ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการบริหารความขัดแย้ง การมีส่วนร่วม การควบคุมตนเอง	4.08	0.46	0.31	1.52	0.15	มาก
6.	ผู้บริหารมุ่งปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร	4.08	0.46	0.31	1.52	0.14	มาก
7.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จในการทำงาน	4.08	0.46	0.31	1.52	0.14	มาก
8.	ผู้บริหารมุ่งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความพึงพอใจให้บุคลากรเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.60	-0.51	1.35	0.14	มาก

#### ตารางที่ 8 (ต่อ)

	ด้านผู้บริหาร					ระดับ
	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	
9. ผู้บริหารเน้นพัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงค่านิยมให้มีความมุ่งมั่นและเพียรพยายามในการทำงานอย่างมืออาชีพ	3.95	0.60	-0.51	1.35	0.09	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้ความสะดวกในการสอนงาน ทั้งด้านบุคลากร สื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	3.85	0.71	-0.83	1.07	0.14	มาก



สรุปด้านผู้บริหาร	4.01	0.63	-0.45	1.08	0.16	มาก
-------------------	------	------	-------	------	------	-----

เมื่อพิจารณาระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้านผู้บริหาร จากตารางที่ 8 พบว่า โดยภาพรวมด้านผู้บริหาร มีระดับความเป็นความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรายด้าน 4.01

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
1. โรงเรียนจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของครู และบุคลากร	3.76	0.76	-0.72	0.42	0.12	มาก
2. โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.95	0.60	-0.53	1.48	0.10	มาก
3. โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.46	0.31	1.52	0.10	มาก
4. โรงเรียนจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการและการเรียนการสอนของฝ่ายงานต่างๆ ครอบคลุมและไม่ซ้ำซ้อนกัน	3.90	0.62	-0.42	0.84	0.14	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
5. โรงเรียนจัดระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็น	4.08	0.46	0.31	1.52	0.13	มาก

ประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ และการ เรียนการสอนและการวิจัย						
6. โรงเรียนพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านต่างๆ ให้มี ความถูกต้อง ทันสมัย และสะดวกต่อการนำมาใช้ เสมอ	4.08	0.46	0.31	1.52	0.15	มาก
7. โรงเรียนจัดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบต่อการ บำรุงรักษา เทคโนโลยี และการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	3.82	0.71	-0.73	0.80	0.15	มาก
8. โรงเรียนใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีทุกชนิดทุก ประเภทเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ	3.78	0.74	-0.69	0.53	0.13	มาก
9. โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง กัน	3.76	0.79	-0.75	0.35	0.24	มาก
10. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ ในการรวบรวม จัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูลในแบบที่ เหมาะสมกับความต้องการได้	4.08	0.46	0.31	1.52	0.14	มาก
<b>สรุปรวมด้านเทคโนโลยี</b>	<b>3.93</b>	<b>0.62</b>	<b>-0.41</b>	<b>1.14</b>	<b>0.15</b>	<b>มาก</b>

เมื่อพิจารณาระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้านเทคโนโลยี จากตารางที่ 9 พบว่า โดยภาพรวมด้านผู้บริหาร มีระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรายด้าน 3.93

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการจัดการความรู้

ด้านการจัดการความรู้	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
<b>1. การแสวงหาความรู้</b>						
1. โรงเรียนแสวงหาความรู้ภายในองค์กร โดยการรวบรวมความรู้ที่อยู่ในตัวคน(Tacit knowledge) และจัดทำเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้งานได้	4.08	0.46	0.31	1.52	0.15	มาก
2. โรงเรียนแสวงหาความรู้จากภายนอกโดยการส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและศึกษาจากเอกสารและวารสารต่างๆ	4.08	0.46	0.31	1.52	0.15	มาก
3. บุคลากรมีการแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางาน	3.91	0.64	-0.74	1.52	0.15	มาก
4. บุคลากรมีการแสวงหาและค้นหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น อีเมล อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด การอบรม และการสัมมนา	3.89	0.64	-0.71	1.38	0.14	มาก
5. บุคลากรมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้อยู่เสมอ มีการนำความรู้มาวางแผน ปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย และเพิ่มประสิทธิภาพ	3.89	0.63	-0.54	1.09	0.13	มาก
<b>2. การสร้างความรู้</b>						
6. โรงเรียนนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม ทำงานร่วมกันเพื่อบริหารจัดการความรู้ที่อยู่ในตัวคน(Tacit knowledge) ให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้งานได้	4.08	0.46	0.31	1.52	0.14	มาก
7. โรงเรียนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการสร้างความรู้ของ	3.82	0.71	-0.68	0.73	0.14	มาก

บุคลากรและทีมงานสามารถเป็นแบบอย่างได้

### ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ด้านการจัดการความรู้					ระดับ
	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	
8. โรงเรียนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยให้รางวัลแก่ทีมงานหรือบุคคลที่สามารถสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	3.77	0.77	-0.68	0.37	0.12	มาก
9. โรงเรียนมีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร	4.08	0.46	0.31	1.52	0.09	มาก
10. โรงเรียนมีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายใน (intranet) ให้บุคลากรใช้สร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	3.95	0.60	-0.63	1.76	0.11	มาก
<b>3. การถ่ายโอนความรู้</b>						
11. บุคลากรถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น การตีพิมพ์ผลงานวิจัย การสัมมนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง	4.08	0.46	0.31	1.52	0.11	มาก
12. บุคลากรมีอิสระและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	3.75	0.73	-0.50	0.26	0.15	มาก
13. บุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงาน ถ่ายทอดความรู้และทักษะของตนให้เพื่อนร่วมงาน โดยการเติมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด (Best practices) ลงในฐานข้อมูลความรู้ขององค์กร	4.08	0.46	0.27	1.49	0.13	มาก
14. บุคลากรได้รับการสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยงจาก	4.02	0.52	0.03	0.69	0.06	มาก

เพื่อนร่วมงานเพื่อไม่ให้ความรู้สูญหายจากการโยกย้ายหรือเกษียณอายุราชการของบุคลากร						
15. บุคลากรถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงในรูปแบบของการพูดคุยระหว่างกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.80	1.54	14.23	270.39	0.13	มาก
<b>4. การจัดเก็บความรู้</b>						
16. บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการจัดเก็บความรู้และจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.11	0.48	0.31	1.07	0.12	มาก

#### ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการจัดการความรู้	Mean	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ
17. โรงเรียนมีฝ่ายงานหรือบุคลากรรับผิดชอบ ในการเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ สะดวกต่อการสืบค้น	3.73	0.84	-0.81	0.14	0.13	มาก
18. โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บความรู้ที่หลากหลายและง่ายต่อการสืบค้น เช่น เพิ่มข้อมูล และฐานข้อมูลใน server	3.70	0.82	-0.80	0.15	0.13	มาก
19. บุคลากรทราบว่ามีความรู้อะไรที่โรงเรียนได้เก็บไว้ และเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างไร	3.61	0.86	-0.61	-0.37	0.09	มาก
20. โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพที่ช่วย ในการจัดเก็บความรู้ได้มากและทันเวลา	4.08	0.46	0.31	1.52	0.16	มาก
<b>5. การนำความรู้ไปใช้</b>						
21. โรงเรียนมีฝ่ายงานหรือบุคลากรรับผิดชอบจัดกิจกรรมการนำความรู้ไปใช้	3.65	0.79	-0.38	-0.23	0.14	มาก
22. โรงเรียนอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเข้าถึงความรู้ที่จัดเก็บไว้ในการทำกิจกรรมต่างๆ	3.57	0.82	-0.41	-0.40	0.13	มาก
23. โรงเรียนนำความรู้ใหม่ที่แสวงหามาได้ ใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การบริการ การจัดการเรียน	3.57	0.80	-0.24	-0.40	0.15	มาก

การสอนและพัฒนางาน						
24. โรงเรียนเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ความรู้ผ่าน เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และเข้าถึงข้อมูลได้ ง่าย ทุกที่ทุกเวลา	4.08	0.46	0.31	1.52	0.18	มาก
25. บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาใหม่ มาเพิ่มทักษะและ พัฒนาการปฏิบัติงาน การวางแผน การตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ลดข้อผิดพลาดและเวลาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.57	0.88	-0.41	-0.59	0.15	มาก
<b>สรุปรวมด้านการจัดการความรู้</b>	<b>3.88</b>	<b>0.67</b>	<b>0.35</b>	<b>11.59</b>	<b>0.13</b>	<b>มาก</b>

เมื่อพิจารณาระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้านการจัดการความรู้ จากตารางที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมด้านการจัดการความรู้ มีระดับความเป็นความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรายด้าน 3.88

**ขั้นตอนที่ 2** ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ ปัจจัย (Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 385 คน ในขั้นตอนที่ 1

1.การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explomatory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัด องค์ประกอบ (Facter Extraction) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีการแวร์ิเมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) เพื่อ ตรวจสอบความเหมาะสมของการจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อย

1.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูลก่อน ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ พิจารณาจากค่า KMO and Barlett's Test โดยค่า Kaiser Mayer Olkin Measure of Sampling Adequaey (MSA) อยู่ระหว่าง 0-1 และทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า Barlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรต่างๆ ว่า มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่ง แสดงได้ดังตารางที่

**ตารางที่ 11** ค่า KMO- Mayer Olkin Measure of Sampling Adequaey ขององค์ประกอบหลัก

Kaiser- Mayer- Olkin Measure of Sampling		.965
Barlett's Test of Sphericity	Approx.Chi-Square	6497.804
	df.	190
	Sig	0.00

จากตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติ Keiser -Meyer -Olkin Measure of Sampling Adequaey (KMO) พบว่า ค่าสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.965 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก เพราะ KMO มีค่าสูงและจากการทำสอบ ค่าสถิติ Bartllett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าสถิติ Chi-Square มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < 0.05) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของ ชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 152 ตัวแปร โดย

ข้อตกลงเบื้องต้น คือ ค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1.00 ตามวิธีของ Kaiser และการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป และเมื่อวิเคราะห์ห่องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่องค์ประกอบ (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีการแวนิแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) ได้องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบตามรายละเอียดดังตารางที่ 12

**ตารางที่ 12** แสดงค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน	จำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ
1	54.36	36.00	36.00	7
2	11.04	7.31	43.32	32
3	8.11	5.37	48.69	5
4	7.83	5.18	53.87	5
5	6.46	4.28	58.15	6
6	5.22	3.46	61.60	5
7	4.58	3.03	64.64	6

จากตารางที่ 12 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าความแปรปรวนของตัวแปร ความแปรปรวนร้อยละ และความแปรปรวนสะสมร้อยละขององค์ประกอบด้วยองค์ประกอบของการบริการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แสดงว่าองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1.00 มี 7 องค์ประกอบและสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับร้อยละ 64.64



เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบผลดังนี้ ผลดังตารางที่ 13-19

**ตารางที่ 13** แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 1 การวางเป้าหมายในอนาคต  
(Plan of the future)

องค์ประกอบที่ 1 การวางเป้าหมายในอนาคต (Plan of the future)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1. โรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมายขององค์กร	0.965
2. โรงเรียนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	0.965
3. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนวางแผนการทำงานและปฏิบัติงาน ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.965
4. โรงเรียนสนับสนุนการพัฒนาทางกายภาพและสภาพแวดล้อมอย่าง สม่ำเสมอ	0.955
5. โรงเรียนสนับสนุนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการทำงาน แบบมีส่วนร่วมของบุคลากร	0.948
6.โรงเรียนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	0.901

7. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบูรณาการการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	0.888
ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalues)	54.36
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	36.00

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย 7 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

**ตารางที่ 14** แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development)

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1. เรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการทำงานในฝ่ายงานที่รับผิดชอบ	0.958
2. สมัครเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	0.957
3. นำความสำเร็จและความล้มเหลวของงานในหน้าที่มาพัฒนาตนเอง	0.710
4. บุคลากรมีโอกาสพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแบ่งปันแนวคิด ข้อมูลข่าวสาร	0.705
5. บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	0.699
6. บุคลากรและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งแบบ	0.699

เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	
7. มีการรวบรวมความคิดต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสร้างสรรค์เป็นผลงานและกระบวนการทำงานใหม่ๆ	0.699
8. โรงเรียนริเริ่มให้เกิดการเรียนรู้จากที่ได้ปฏิบัติ สร้างฐานองค์ความรู้ไว้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการครั้งต่อไป	0.697
9. เข้าร่วมการประชุม อบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	0.697
10. ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	0.697
11. นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.697
12. ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	0.693
13. รวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้	0.693
14. นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	0.691
15. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	0.691
<b>ตารางที่ 14 (ต่อ)</b>	
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
16. มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมของโรงเรียน	0.645
17. มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน	0.654
18. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน	0.638
19. ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน	0.638
20. มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน	0.634

21. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนางานที่ รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	0.634
22. ศึกษาเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายและวิเคราะห์วางแผนเพื่อ ลงมือปฏิบัติ	0.579
23. มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และทันต่อ เหตุการณ์	0.579
24. วางระบบการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างมี วิจารณญาณ	0.579
25. โรงเรียนแสวงหาความรู้ภายในองค์กร โดยการรวบรวมความรู้ที่อยู่ใน ในตัวคน (Tacit Knowledge) และ (Explicit Knowledge) ที่ผู้อื่น สามารถเข้าถึงได้	0.579
26. โรงเรียนแสวงหาความรู้จากภายนอกโดยการส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และศึกษาจากเอกสารและวารสารต่างๆ	0.579
27. โรงเรียนนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม ทำงานร่วมกันเพื่อดึงความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ให้ ผู้อื่นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้งานได้	0.579
28. โรงเรียนมีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร	0.579

ตารางที่ 14 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
29. บุคลากรมีการถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การตีพิมพ์ผลงานวิจัย การสัมมนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง	0.579
30. บุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงานถ่ายทอดความรู้และ	0.579

ทักษะของตนให้เพื่อนร่วมงานโดยการเติมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ ประสบผลสำเร็จมากที่สุด (Best Practice) ลงในฐานข้อมูลความรู้ ขององค์กร	
31. บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการจัดเก็บความรู้และจัดเก็บความรู้ได้อย่าง เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	0.579
32. บุคลากรบุคลากรทราบว่ามีความรู้อะไรที่โรงเรียนได้เก็บไว้ จัดเก็บ และเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างไร	0.579
ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalues)	11.04
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	7.31

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย 32 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก  
(Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

ตารางที่ 15 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 3 การมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม  
(Appropriate Organization)

องค์ประกอบที่ 3 การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม (Appropriate Organization)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ละขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว	0.699
2.โรงเรียนจัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ	0.671
3.โรงเรียนจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอน เพื่อให้ฝ่ายงานต่างๆ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	0.670
4.โรงเรียนจัดโครงสร้างของงานโดยคำนึงถึงหลักการใช้บุคคลได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	0.660
5.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้มีระบบการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.570
ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalues)	8.11
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	5.37

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วย 5 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

ตารางที่ 16 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี (Information ang Teachnology)

องค์ประกอบที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี (Information ang Teachnology)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.โรงเรียนมีการจัดทำระบบคลังข้อมูลในเวปไซต์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	0.871
2.โรงเรียนเร่งรัด สรรหา และพัฒนาบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.671
3.โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	0.660
4.โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพช่วยในการจัดเก็บความรู้ในองค์กรและเรียกใช้ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา	0.570
5.โรงเรียนเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ความรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา	0.570
ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalues)	7.83
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	5.18

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วย 5 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

ตารางที่ 17 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 5 การตรวจสอบกระบวนการทำงาน  
(Review the Process)

องค์ประกอบที่ 5 การตรวจสอบกระบวนการทำงาน (Review the Process)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.โรงเรียนติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ	0.754
2.โรงเรียนนำผลการติดตามความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมาปรับแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	0.699
3.โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ	0.670
4.โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	0.660
5.บุคลากรทบทวนการทำงานในอดีตและพัฒนาการกระทำในปัจจุบันของพวกเขาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	0.540
6.บุคลากรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปัจจุบันและใช้วางแผนงานในอนาคต	0.540
ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalues)	6.46
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	4.28



เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วย 6 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

ตารางที่ 18 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 6 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Executive Leaderships)

องค์ประกอบที่ 6 การตรวจสอบกระบวนการทำงาน (Review the Process)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภาพอนาคตขององค์การ และการตัดสินใจขององค์การ	0.764
2. ผู้บริหารเกิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดกับ บุคลากรผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับองค์การทำให้เกิดการทำงานในทิศทางที่ เกิดวิสัยทัศน์ร่วม	0.697
3. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนสู่เป้าหมายขององค์การ	0.595
4. ผู้บริหารแนะนำให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสอนเกี่ยวกับทักษะขององค์การ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการบริหารความขัดแย้ง การมีส่วนร่วม การควบคุมตนเอง	0.554
5. ผู้บริการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จในการทำงาน	0.520

ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalues)	5.22
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	3.46

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 6 ประกอบด้วย 5 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

ตารางที่ 19 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning)

องค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งเสริมและขัดขวางต่อ การเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและหาทางแก้ไข	0.785
2. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการเรียนรู้	0.754
3. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการปกป้องและสืบทอดประเพณีที่ดีและสำคัญ ของโรงเรียน	0.674
4. โรงเรียนมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรหรือทีมงานสร้างผลงาน สำเร็จเป็นที่ยอมรับ	0.657

5. โรงเรียนมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์การสู่การเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม	0.654
6. โรงเรียนพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพและนำไปสู่การเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่มีแนวทางแนวปฏิบัติที่ดี	0.54
ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalues)	4.58
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	3.03

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบองค์ประกอบที่ 7 ประกอบด้วย 6 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

**ขั้นตอนที่ 3** ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนารูปแบบโดยการดำเนินงานใน 2 ขั้นตอนย่อย คือ

**ขั้นตอนย่อยที่ 1** ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลดังตารางที่ 20

**ตารางที่ 20** ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

แนวคิด ทฤษฎี	สรุปสาระสำคัญ
<b>รูปแบบ</b>	
1.ความหมายของรูปแบบ	รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิดที่สร้างขึ้นจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เพื่ออธิบายกระบวนการดำเนินงานหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบแผนใน

---

การดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

---

2.ประเภทของรูปแบบ	ประเภทของรูปแบบมีหลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้รูปแบบนั้น สำหรับงานวิจัยนี้เลือกใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ใช้การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดขององค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น
3.องค์ประกอบของรูปแบบ	องค์ประกอบของรูปแบบส่วนใหญ่จะมีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน สำหรับงานวิจัยนี้ องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 7 ส่วน คือ 1.ชื่อรูปแบบ 2.ความเป็นมาของรูปแบบ 3.วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4.หลักการของรูปแบบ 5.องค์ประกอบหลักของรูปแบบ 6.แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ 7.เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

---

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี

สรุปสาระสำคัญ

---

4.การสร้างรูปแบบ	<p>การสร้างรูปแบบโดยทั่วไป มีขั้นตอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หาคำความรู้เกี่ยวกับรูปแบบที่จะสร้าง</li> <li>2. ค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะสร้าง</li> <li>3. ดำเนินการสร้างรูปแบบตามหลักการและสมมติฐาน</li> <li>4. นำรูปแบบที่จะสร้างไปตรวจสอบคุณภาพก่อนที่จะนำเสนอเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์</li> </ol> <p>สำหรับงานวิจัยนี้ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพผู้วิจัยดำเนินการสร้างรูปแบบโดยดำเนินการตาม 4 ขั้นตอนดังกล่าว</p>
5.การพัฒนาารูปแบบ	<p>การพัฒนาารูปแบบ มี 2 รูปแบบ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสร้างรูปแบบใหม่</li> <li>2. การเสริมสร้างรูปแบบเดิมที่มีอยู่ให้แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ol> <p>สำหรับงานวิจัยนี้เลือกใช้การพัฒนาารูปแบบโดยการสร้างรูปแบบใหม่เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด</p>
6.การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ	<p>การตรวจสอบและประเมินรูปแบบมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะให้ได้รูปแบบที่เชื่อถือได้ สามารถจัดกระทำได้ 2 รูปแบบตามลักษณะของข้อมูล คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การประเมินด้วยการทดสอบค่าทางสถิติ</li> <li>2. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ</li> </ol> <p>ความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) ความเหมาะสม (Propriety Standard) และความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards)</p> <p>สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การประเมินทั้งสองรูปแบบเนื่องจากข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มีความละเอียดของข้อมูลจำเป็นต้องใช้ทั้งการประเมินด้วยค่าทางสถิติและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ</p>

**ขั้นตอนย่อยที่ 2** พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของ  
ชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้ข้อมูลจาก  
การศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างและพัฒนารูปแบบ และ จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์  
องค์ประกอบ (Factor Analysis) ในขั้นตอนได้รูปแบบ ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### **ส่วนที่ 1 : ชื่อรูปแบบ**

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

The Participative Management Model in Community Quality School under  
Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 3

### **ส่วนที่ 2: ความเป็นมาของรูปแบบ**

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสสังคมในยุคปฏิวัติดิจิทัล ซึ่งพลวัต  
ของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต  
รูปแบบ กิจกรรมของปัจเจกชนและองค์กร รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถในการใช้  
ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังที่หลากหลายประเทศได้  
ตระหนักและมีการลงทุน พัฒนา และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจและ  
สังคมที่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม การใช้  
ชีวิตประจำวันของประชาชน การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด รูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ของคน  
ในสังคม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจซึ่งรวมถึงการผลิต การค้า การบริการ และการบริหาร  
ราชการแผ่นดิน อันนำมาสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม  
(กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดประชุมพร้อมทั้งมอบนโยบายแผนบูรณาการการศึกษาทั่วประเทศ โดยมีนายณัฐพล ทีปสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานการประชุม การบูรณาการด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช และนางกนกวรรณ วิชาวัลย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการภาคศึกษาธิการจังหวัดและผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อวันจันทร์ที่ 18 มกราคม 2564 ณ ห้องประชุมคุรุสภา มีสาระสำคัญ ดังนี้

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่าการศึกษาคือเป็นเครื่องมือชีวิตคุณภาพและศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ และมีทักษะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งจากการลงพื้นที่สำรวจ พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกว่า 15,000 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงไม่สามารถจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีแนวทางที่จะบูรณาการการศึกษา เพื่อพลิกการศึกษาทุกตารางนิ้วของประเทศไทย โดยการฉีกกำลังการทำงานอย่างเป็นเอกภาพของทุกหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ อาทิ การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างโรงเรียนคุณภาพให้กับชุมชนการจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในระบบให้เข้าถึงในทุกโรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้เด็กได้เรียนในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น พร้อมทั้งได้รับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจากการที่มีครูครบชั้น ครบวิชา ในส่วนของโรงเรียนก็จะได้รับเงินอุดหนุน ที่สามารถจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้ความสำคัญกับวางรากฐานระบบการส่งต่อนักเรียน จากชั้นประถมศึกษาไปยังระดับชั้นมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาอุดมศึกษารวมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยนอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางที่จะต่อยอดการใช้พื้นที่โรงเรียนบางส่วนในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับชุมชน และให้จังหวัดทั้ง 77 จังหวัด ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาในจังหวัดของตนเอง เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนารวมถึงการพิจารณาวางแผนงบประมาณที่ต่อเนื่องต่อไป

โรงเรียนคุณภาพของชุมชน เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หากโรงเรียนจัดการเรียนการสอนได้ดีมีคุณภาพ ก็จะเป็นการเพิ่มศักยภาพให้ประชากรโลกได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้ยาวนานที่สุดถึง 11 ปี ดังนั้นการปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรม และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทำได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในทางกลับกันหากจัดการศึกษาไม่ได้คุณภาพแล้วย่อมก่อผลกระทบอย่างรุนแรงให้กับระบบการศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

### ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้โรงเรียนคุณภาพของชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีรูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานปกติของสถานศึกษาที่เน้นความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการดำเนินงานตามรูปแบบและผลจากการดำเนินงานตามรูปแบบ

### ส่วนที่ 4 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ

หลักการสำคัญที่ใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในครั้งนี้ มีดังนี้

- 2.1 หลักการคัดสรรและเลือกใช้จุดเด่น หมายถึงการเลือกใช้จุดเด่นและที่สอดคล้องกันของการดำเนินงานทุกระบบในสถานศึกษาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ คุณภาพการจัดการศึกษา โดยยึด



หลักเอกภาพของจุดหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษา แต่หลากหลายแนวปฏิบัติที่มีการระดมสมอง คัดสรร และเลือกใช้ผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

2.2 หลักการบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานการดำเนินงานทุกระบบของสถานศึกษาให้เป็นงานเดียวกันเพื่อการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยยึดหลักการความเป็นกลุ่มก้อนของแนวคิดและแนวปฏิบัติ ที่ถ่ายทอดความเข้าใจและสะดวก

2.3 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานร่วมกันโดยยึดหลักการเป็นเจ้าของงานร่วมกันทุกเรื่องบนฐานความเชื่อที่ว่าความร่วมมือจะเกิดขึ้นหากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมดำเนินงานทุกขั้นตอน

2.4 หลักการเชิงระบบ หมายถึง การใช้แนวคิดเชิงระบบเป็นฐานในการออกแบบและการดำเนินงานทั้งโดยภาพรวมและงานย่อยแต่ละงานที่ต้องดำเนินการ โดยยึดแนวคิดเชิงระบบที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับเป็นองค์ประกอบหลัก และใช้หลักคิดนี้เป็นกรอบในการดำเนินงานทั้งระบบรวมและระบบย่อยในการดำเนินงาน

2.5 หลักการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การดำเนินที่จะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษานั้นจะต้องมีการประเมินผลและปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยการประเมินผลการดำเนินงานทั้งระหว่างการดำเนินงานและหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน และมีการปรับปรุงงานทั้งระหว่างและเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานเพื่อเริ่มวงจรการพัฒนาจากรอบใหม่ต่อไป

## ส่วนที่ 5 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ

องค์ประกอบหลักของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. W = World View
2. A = Appreciative Inquiry
3. T = Teamwork
4. S = Shared vision
5. A = Achievement motivation

**องค์ประกอบที่ 1 โลกทัศน์ (World view)** การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในโรงเรียน  
คุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3  
ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และ  
2) กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1.1 โรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ  
องค์การ
- 1.2 โรงเรียนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง  
ได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- 1.3 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนวางแผนการทำงานและปฏิบัติงานของตนให้  
สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

**2. กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 2.1 โรงเรียนสนับสนุนการพัฒนาทางกายภาพและสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ
- 2.2 โรงเรียนสนับสนุนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการทำงานแบบมีส่วนร่วม  
ของบุคลากร
- 2.3 โรงเรียนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ
- 2.4 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบูร  
ณาการการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ

**องค์ประกอบที่ 2 การร่วมเสริมสร้างพลังบวก ( Appreciative Inquiry)** คือ กระบวนการศึกษา  
ค้นหาร่วมกันอย่างเป็นระบบให้มีบุคลากรความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน  
ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 1) การเรียนรู้ 2) วินัยในการเรียนรู้ และ 3)การจัดการความรู้  
โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1.การเรียนรู้** พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ ระดับต่างๆ ดังนี้

**1.1 ระดับบุคคล** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) เรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการทำงานในฝ่ายงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

- 2) สมัครเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 3) นำความสำเร็จและความล้มเหลวของงานในหน้าที่มาพัฒนาตนเอง

### 1.2 ระดับทีม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีโอกาสพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแบ่งปันแนวคิด ข้อมูลข่าวสาร
- 2) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
- 3) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

### 1.3 ระดับองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีการรวบรวมความคิดต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสร้างสรรค์เป็นผลงานและกระบวนการทำงานใหม่ๆ
2. โรงเรียนริเริ่มให้เกิดการเรียนรู้จากที่ได้ปฏิบัติ สร้างฐานองค์ความรู้ไว้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการครั้งต่อไป

### 2. วินัยในการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรให้เกิดวินัยในการเรียนรู้ ด้านต่างๆ ดังนี้

#### 2.1 ความรอบรู้แห่งตน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) เข้าร่วมการประชุม อบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 2) ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 3) นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

#### 2.2 แบบแผนความคิด ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา
2. รวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้
3. นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

#### 2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
2. มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน

3. มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมของโรงเรียน
4. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน

#### 2.4 การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน
- 2) มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน
- 3) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 2.5 การคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) ศึกษาเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายและวิเคราะห์วางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ
- 2) มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และทันต่อเหตุการณ์
- 3) วางระบบการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างมีวิจารณ์ญาณ

### 3.การจัดการความรู้ พัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้มีดังนี้

#### 3.1 การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) โรงเรียนแสวงหาความรู้ภายในองค์กร โดยการรวบรวมความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และ (Explicit Knowledge) ที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงได้
- 2) โรงเรียนแสวงหาความรู้จากภายนอกโดยการส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และศึกษาจากเอกสารและวารสารต่างๆ

#### 3.2 การสร้างความรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) โรงเรียนนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม ทำงานร่วมกัน เพื่อดึงความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้งานได้
- 2) โรงเรียนมีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร

#### 3.3 การถ่ายโอนความรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีการถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การตีพิมพ์ผลงานวิจัย การสัมมนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง

- 2) บุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงานถ่ายทอดความรู้และทักษะของตน ให้เพื่อนร่วมงานโดยการเติมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด (Best Practice) ลงในฐานข้อมูลความรู้ขององค์กร

### 3.4 การจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการจัดเก็บความรู้และจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- 2) บุคลากรบุคลากรทราบว่ามีความรู้อะไรที่โรงเรียนได้เก็บไว้ จัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างไร

**องค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)** โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในองค์กรเรียนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้

- 1.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ละขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว
- 2.โรงเรียนจัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ
- 3.โรงเรียนจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอนเพื่อให้ฝ่ายงานต่างๆ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 4.โรงเรียนจัดโครงสร้างของงานโดยคำนึงถึงหลักการใช้บุคคลได้ตรงกับความรู้ความสามารถ
- 5.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้มีระบบการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

**องค์ประกอบที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี ในองค์กรเรียนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้

- 1.โรงเรียนมีการจัดทำระบบคลังข้อมูลในเวปไซต์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร

2.โรงเรียนเร่งรัด สรรหา และพัฒนาบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น

4.โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพช่วยในการจัดเก็บความรู้ในองค์การและเรียกใช้ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

5.โรงเรียนเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ความรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา

**องค์ประกอบที่ 5 การบรรลุผลสำเร็จ (Achievement motivation) กระบวนการตรวจสอบการทำงานในองค์การเรียนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้**

1.โรงเรียนติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ

2.โรงเรียนนำผลการติดตามความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมาปรับแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ

4.โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

5.บุคลากรทบทวนการทำงานในอดีตและพัฒนาการกระทำในปัจจุบันของพวกเขาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

6.บุคลากรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปัจจุบันและใช้วางแผนงานในอนาคต

**ส่วนที่ 6 แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ**

การประเมินผลรูปแบบนี้ยึดวัตถุประสงค์ของรูปแบบเป็นหลักในการประเมิน กล่าวคือ รูปแบบมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อให้โรงเรียนคุณภาพของชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีรูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานปกติของสถานศึกษาที่เน้นความเป็น การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการดำเนินงานตามรูปแบบและผล จากการดำเนินงานตามรูปแบบ

ดังนั้นการประเมินผลรูปแบบจึงมี 2 ส่วนคือ ประเมินสภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ และ ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูต่อรูปแบบ ดังนี้

6.1 การประเมินสภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ เป็นการประเมินสภาพการดำเนินงาน ของสถานศึกษาว่าดำเนินการได้ตามข้อกำหนดของรูปแบบมากน้อยเพียงใด โดยใช้แบบสอบถาม สภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ ซึ่งยิ่งสถานศึกษาดำเนินการตามรูปแบบได้มากเท่าใดก็ยิ่งน่าจะทำให้ สถานศึกษามีระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

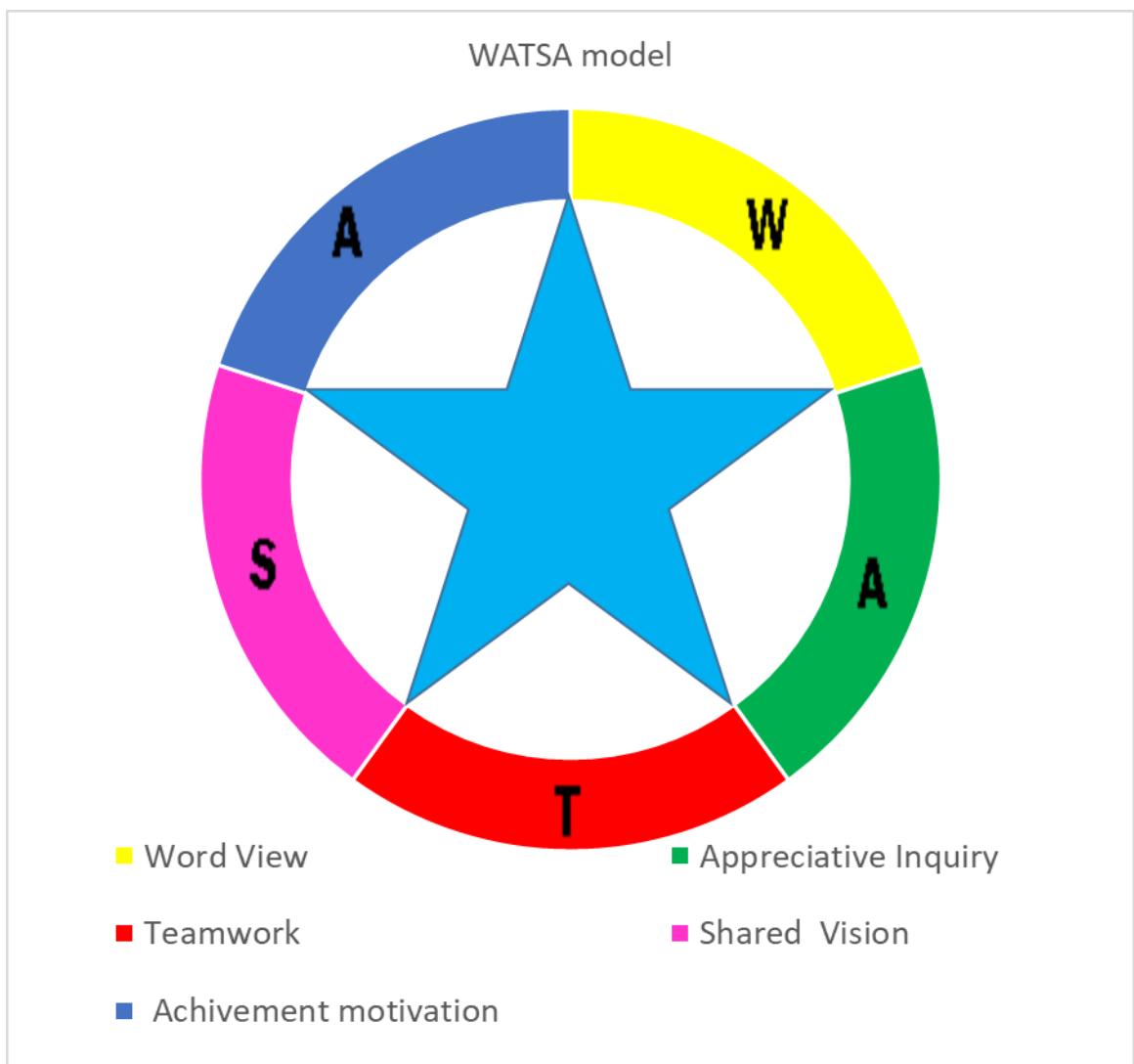
6.2 การประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยการสอบถามผู้บริหารและครูว่ามีความพึงพอใจ ต่อประโยชน์และผลการใช้รูปแบบมากน้อยเพียงใด โดยเชื่อว่าถ้ารูปแบบเป็นประโยชน์และช่วยให้ ผู้บริหารและครูพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารและครูน่าจะมี ความพึงพอใจต่อรูปแบบมากขึ้น

## ส่วนที่ 7 เจ็อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

7.1 ผู้บริหารและครู และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานแต่ละด้านของสถานศึกษาตระหนักถึง ความสำคัญของการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

7.2 ผู้บริหารและครู และผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอร่างรูปแบบดังภาพที่ 8



**Meaning of the model symbolic**

W = World View

A = Appreciative Inquiry

T = Teamwork

S = Shared vision

A = Achievement motivation

Circle Shape = There are no start and end points. No freeze



ภาพที่ 8 ร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

**ขั้นตอนที่ 4** ผลตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยใน 2 ประเด็นผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่ารูปแบบโดยภาพรวมมีคุณภาพในระดับมาก และเสนอแนะให้ปรับแก้ในบางจุดเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ผู้วิจัย ได้รูปแบบองค์การปรับแก้ได้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ภายใต้ชื่อวัดสระโมเดล (WATSR M0del) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ส่วนที่ 1 : ชื่อรูปแบบ

วัดสระโมเดล: รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

WATSA Model: The Participative Management Model in Community Quality School under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 3

### ส่วนที่ 2: ความเป็นมาของรูปแบบ

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสสังคมในยุคปฏิวัติดิจิทัล ซึ่งพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง ส่งผลกระทบอย่างมากต่อวิถีชีวิตรูปแบบ กิจกรรมของปัจเจกชนและองค์กร รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังที่หลากหลายประเทศได้ตระหนักและมีการลงทุน พัฒนา และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม การใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด รูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจซึ่งรวมถึงการผลิต การค้า การบริการ และการบริหารราชการแผ่นดิน อันนำมาสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

จากกระแสความท้าทายดังกล่าวประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับใหม่กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 -2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564 ) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า ดังนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 4)เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่นำเอานโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินการจัดการศึกษาจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและหลักการที่ตั้งไว้หรือไม่ ย่อมขึ้นกับการดำเนินงานของสถานศึกษา สำหรับกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือ สถานศึกษาหรือโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ที่เชื่อว่าการทำงานในโลกยุคปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการแข่งขันด้านการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรนั้น แนวทางในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะต้องมีการพัฒนาองค์การ พัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อันส่งเสริมให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญาต่อไป การเรียนรู้ ถ่ายโอนความรู้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน บุคคลได้ขยายขีดความสามารถของตนเอง จนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์การเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (วสันต์ แสงหลา, 2557) นอกจากนี้ยังพบว่าองค์การที่เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์การ (Coldwell and Fried, 2010)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ในหมวดที่ 5 ว่าด้วยการบริหารและจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะในมาตรา 39 ได้กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารบุคลากรและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุนี้โรงเรียนคุณภาพของชุมชนจึงมีขอบข่ายการบริหารงานใน 4 ฝ่ายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) และจัดการศึกษาทั้ง 3 ระดับในโรงเรียนเดียวกัน คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงาน โรงเรียนคุณภาพของชุมชนจึงประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน ขาดบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้าน บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนการสอน ในด้านสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องฝึกงานไม่เพียงพอ ขาดแคลน งบประมาณในการประชาสัมพันธ์ที่ดี ชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน บางโรงเรียนอยู่ห่างไกลความเจริญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549: 4-7) จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงกลายเป็นประเด็นที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน หากโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีมีคุณภาพก็จะเป็นการเพิ่มศักยภาพให้ประชากรโลกได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทำได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในทางกลับกันหากจัดการศึกษา

ไม่ได้คุณภาพแล้วย่อมก่อผลกระทบอย่างรุนแรงให้กับระบบการศึกษาเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

### ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้โรงเรียนคุณภาพของชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีรูปแบบในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อนำรูปแบบไปใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคุณภาพของชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพ

### ส่วนที่ 4 หลักการของรูปแบบ

หลักการสำคัญที่ใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในครั้งนี้ มีดังนี้

2.1 หลักการคัดสรรและเลือกใช้จุดเด่น (Recruitment and Selection) หมายถึงการเลือกใช้จุดเด่นและที่สอดคล้องกันของการดำเนินงานทุกระบบในสถานศึกษาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ คุณภาพการจัดการศึกษา โดยยึดหลักเอกภาพของจุดหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษา แต่หลากหลายแนวปฏิบัติที่มีการระดมสมอง คัดสรร และเลือกใช้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

2.2 หลักการบูรณาการ (Integrated) หมายถึง การผสมผสานการดำเนินงานทุกระบบของสถานศึกษาให้เป็นงานเดียวกันเพื่อการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยยึดหลักการความเป็นกลุ่มก้อนของแนวคิดและแนวปฏิบัติ ที่ง่ายต่อความเข้าใจและสะดวก

2.3 หลักการมีส่วนร่วม (Participations) หมายถึง การให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานร่วมกันโดยยึดหลักการเป็นเจ้าของงานร่วมกันทุกเรื่องบนฐานความเชื่อที่ว่าความร่วมมือจะเกิดขึ้นหากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมดำเนินงานทุกขั้นตอน

2.4 หลักการเชิงระบบ (System Approach) หมายถึง การใช้แนวคิดเชิงระบบเป็นฐานในการออกแบบและการดำเนินงานทั้งโดยภาพรวมและงานย่อยแต่ละงานที่ต้องดำเนินการ โดยยึดแนวคิดเชิงระบบที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับเป็นองค์ประกอบหลัก และใช้หลักคิดนี้เป็นกรอบในการดำเนินงานทั้งระบบรวมและระบบย่อยในการดำเนินงาน

2.5 หลักการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) หมายถึง การดำเนินที่จะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษานั้นจะต้องมีการประเมินผลและปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยการประเมินผลการดำเนินงานทั้งระหว่างการดำเนินงานและหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน และมีการปรับปรุงงานทั้งระหว่างและเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานเพื่อเริ่มวงจรการพัฒนาการรอบใหม่ต่อไป

## ส่วนที่ 5 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ

องค์ประกอบหลักของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. W = World View
2. A = Appreciative Inquiry
3. T = Teamwork
4. S = Shared vision
5. A = Achievement

**องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 1 โลกทัศน์ (World view)** การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย** ประกอบด้วยแนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

- 1.1 โรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ

1.2 โรงเรียนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

1.3 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนวางแผนการทำงานและปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

**องค์ประกอบย่อยที่ 2 กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 4 ข้อ คือ

2.1 โรงเรียนสนับสนุนการพัฒนาทางกายภาพและสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ

2.2 โรงเรียนสนับสนุนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร

2.3 โรงเรียนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2.4 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบูรณาการการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ

**องค์ประกอบที่ 2 การร่วมเสริมสร้างพลังบวก ( Appreciative Inquiry)** คือ กระบวนการศึกษาค้นหาร่วมกันอย่างเป็นระบบให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การเรียนรู้ วินัยในการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเรียนรู้ (Learning)** พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ ระดับต่างๆ ดังนี้

**1.1 ระดับบุคคล (Personal Learning)** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

33. เรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการทำงานในฝ่ายงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

34. สมัครเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

35. นำความสำเร็จและความล้มเหลวของงานในหน้าที่มาพัฒนาตนเอง

**1.2 ระดับทีม (Team Learning)** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

4) บุคลากรมีโอกาสพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแบ่งปันแนวคิด ข้อมูลข่าวสาร

5) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

- 6) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

### 1.3 ระดับองค์การ (Organization Learning) ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 2 ข้อ

1) มีการรวบรวมความคิดต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสร้างสรรค์เป็นผลงานและกระบวนการทำงานใหม่ๆ

2) โรงเรียนริเริ่มให้เกิดการเรียนรู้จากที่ได้ปฏิบัติ สร้างฐานองค์ความรู้ไว้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการครั้งต่อไป

**องค์ประกอบย่อยที่ 2 วินัยในการเรียนรู้ (Learning Discipline)** พัฒนาบุคลากรให้เกิดวินัยในการเรียนรู้ ด้านต่างๆ ดังนี้

#### 2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้

3 ข้อ คือ

- 1) เข้าร่วมการประชุม อบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 2) ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 3) นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

#### 2.2 แบบแผนความคิด (Mental Model) ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

- 1) ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา
- 2) รวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้
- 3) นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

#### 2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 4 ข้อ คือ

- 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- 2) มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน
- 3) มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมของโรงเรียน
- 4) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน

#### 2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

- 1) ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน

- 2)มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน
- 3)มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด

**2.5 การคิดเชิงระบบ (System Thinking)** ประกอบด้วยแนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

- 1)ศึกษาเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายและวิเคราะห์วางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ
- 2)มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และทันต่อเหตุการณ์
- 3)วางระบบการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างมีวิจารณญาณ

**องค์ประกอบย่อยที่ 3 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)** พัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้มี ดังนี้

**3.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 2 ข้อ คือ

- 1)โรงเรียนแสวงหาความรู้ภายในองค์กร โดยการรวบรวมความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และ (Explicit Knowledge) ที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงได้
- 2)โรงเรียนแสวงหาความรู้จากภายนอกโดยการส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญ และศึกษาจากเอกสารและวารสารต่างๆ

**3.2 การสร้างความรู้ ประกอบด้วย** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 2 ข้อ คือ

- 1)โรงเรียนนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม ทำงานร่วมกันเพื่อดีความรู้อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้งานได้
- 2)โรงเรียนมีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร

**3.3 การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer)** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 2 ข้อ คือ



1)บุคลากรมีการถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การติพิมพ์ ผลงานวิจัย การสัมมนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง

2)บุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงานถ่ายทอดความรู้และทักษะของตนให้เพื่อนร่วมงานโดยการเติมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด (Best Practice) ลงในฐานข้อมูลความรู้ขององค์กร

### 3.3 การจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 2 ข้อ คือ

1)บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการจัดเก็บความรู้และจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2)บุคลากรบุคลากรทราบว่ามีข้อมูลอะไรที่โรงเรียนได้เก็บไว้ จัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างไร

**องค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)** โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ โครงสร้างการบริหาร และการมอบหมายงานและการติดต่อประสานงานในองค์กร

#### องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดโครงสร้างองค์กร (Organization Structure)

ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

1.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ละขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว

2.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้มีระบบการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักการใช้บุคคลได้ตรงกับความรู้ความสามารถ

#### องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมอบหมายงานและการติดต่อประสานงานในองค์กร

**(Delegation and Coordination in the Organization)** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 2 ข้อ คือ

1.โรงเรียนจัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ

2. โรงเรียนจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอนเพื่อให้ฝ่ายงานต่างๆ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**องค์ประกอบที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เทคโนโลยีสารสนเทศ** ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

**องค์ประกอบย่อยที่ 1 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology for Learning)** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 2 ข้อ คือ

1. โรงเรียนมีการจัดทำระบบคลังข้อมูลในเวปไซต์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร

2. โรงเรียนเร่งรัด สรรหา และพัฒนาบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

**องค์ประกอบย่อยที่ 2 เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้** ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

1. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพช่วยในการจัดเก็บความรู้ในองค์กรและเรียกใช้ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

3. โรงเรียนเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ความรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา

**องค์ประกอบที่ 5 การบรรลุผลสำเร็จ (Achievement motivation) ภาระงานการตรวจสอบการทำงาน** ในองค์กรเรียนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การติดตามผลการทำงาน และ การประเมินผลการทำงาน

### องค์ประกอบย่อยที่ 1 การติดตามการทำงาน (Monitor the performance)

ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

1. โรงเรียนติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ
2. โรงเรียนนำผลการติดตามความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมาปรับแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การประเมินผลการทำงาน (Performance Appraisal) ประกอบด้วย แนวทางในการนำไปใช้ 3 ข้อ คือ

1. โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรทบทวนการทำงานในอดีตและพัฒนาการกระทำในปัจจุบันของพวกเขาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. บุคลากรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปัจจุบันและใช้วางแผนงานในอนาคต

### ส่วนที่ 6 แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ

การประเมินผลรูปแบบนี้ยึดวัตถุประสงค์ของรูปแบบเป็นหลักในการประเมิน กล่าวคือ รูปแบบมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อให้โรงเรียนคุณภาพของชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีรูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานปกติของสถานศึกษาที่เน้นความเป็น การบริหารแบบมีส่วนร่วม
  2. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการดำเนินเงินตามรูปแบบและผล จากการดำเนินงานตามรูปแบบ
- ดังนั้นการประเมินผลรูปแบบจึงมี 2 ส่วนคือ ประเมินสภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ และ ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูต่อรูปแบบ ดังนี้

6.1 การประเมินสภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ เป็นการประเมินสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าดำเนินการได้ตามข้อกำหนดของรูปแบบมากน้อยเพียงใด โดยใช้แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ ซึ่งยิ่งสถานศึกษาดำเนินการตามรูปแบบได้มากเท่าใดก็ยิ่งน่าจะทำให้สถานศึกษามีระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

6.2 การประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยการสอบถามผู้บริหารและครูว่ามีความพึงพอใจต่อประโยชน์และผลการใช้รูปแบบมากน้อยเพียงใด โดยเชื่อว่าถ้ารูปแบบเป็นประโยชน์และช่วยให้ผู้บริหารและครูพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารและครูน่าจะมี ความพึงพอใจต่อรูปแบบมากขึ้น

## ส่วนที่ 7 เจาะลึกความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

7.1 ผู้บริหารและครู และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานแต่ละฝ่ายของสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเป็น การบริหารแบบมีส่วนร่วม

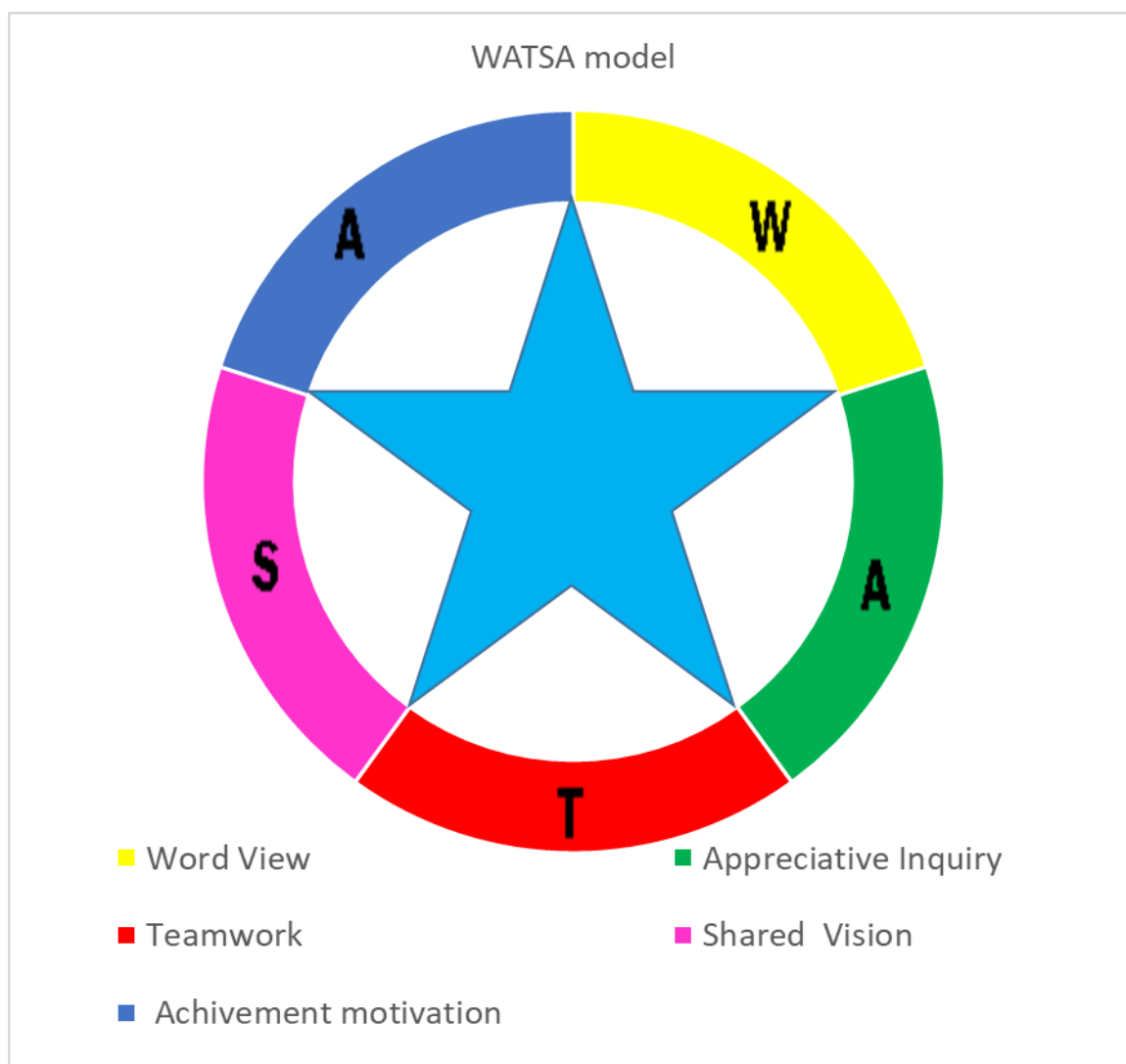
7.2 ผู้บริหารและครู และผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

7.3 ผู้บริหารควรนำหลักการคัดสรรและเลือกใช้จุดเด่น (Recruitment and Selection) หลักการบูรณาการ (Integrated) หลักการมีส่วนร่วม (Participations) หลักการเชิงระบบ (System Approach) และหลักการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

มาบูรณาการในการบริหารองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสู่การเป็น การบริหารแบบมีส่วนร่วม

7.4 ผู้บริหารควรจัดบริบทของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบ เช่น จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

7.5 โรงเรียนต้องมีระบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน



ภาพที่ 9 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

#### 3 ขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
- ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
- ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
- ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

## สรุป

ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

จากการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านองค์การมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา คือ ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย 3.97 และด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

2. ศึกษาองค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปรในองค์ประกอบจำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปรในองค์ประกอบจำนวน 32 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปรในองค์ประกอบจำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปรในองค์ประกอบจำนวน 5 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปร ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป องค์ประกอบหลักประกอบด้วย โลกทัศน์ การร่วมสร้างเสริมพลังเชิงบวก การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการบรรลุผลสำเร็จ

3. พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ส่วน คือ ชื่อรูปแบบ ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

4. ตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

การตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเสนอแนะให้โรงเรียนใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

2. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะตามรูปแบบเรียงลำดับตามความต้องการ และความจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

3. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การประชุมสัมมนาเพื่อถ่ายโอน แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ ในทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืนได้แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน



### ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการของโรงเรียน

1. ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนต้องสร้างความพร้อม โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของบุคลากรให้ร่วมกันบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนควรศึกษาแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ และทำความเข้าใจกับเงื่อนไขก่อนการนำรูปแบบไปใช้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการทุกขั้นตอน
3. ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนควรประเมินผลการการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอและต้องดำเนินการรักษาองค์ความรู้ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะระดับการวิจัย

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือทดลองนำรูปแบบการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชนไปปรับใช้ เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบและกิจกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำรูปแบบการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนคุณภาพของชุมชนไปใช้กับโรงเรียนคุณภาพของชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ แก่นจันทร์ นารินทร์ รักรัตนกุล และเจริญ ราชโสภา (2560). การพัฒนารูปแบบการ  
\_\_\_\_\_ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- จิราภรณ์ ศรีคำ. (2547). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการจัดการศึกษาของ  
โรงเรียนอชีววิทย์ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จूरีย์ สร้อยเพชร. (2554). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ยอดนิคม. ปริญญาโทปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันฉาย ยมสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 5(1), 31-41.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร สถานศึกษา. กรุงเทพฯ :  
บุคพอยท์.
- จันทรา ส่งศรี. (2557). รูปแบบการพัฒนามาตรฐานองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้  
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์  
และมนุษยศาสตร์. 4(2), 63-73.
- ชัยวิชิต เขียรชนะ (2560). การสร้างและการพัฒนาโมเดล/รูปแบบ/แบบจำลอง/ตัวแบบ.  
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 9(1), 1-11..
- दनัยเทียน พุฒ.(2551). บริหารคนในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท  
(2555). วิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลใหม่หรือรูปแบบใหม่(online). Available HTTP:  
<http://www.newthaimba.blogspot.com/>. (25 มกราคม 2561)
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน.  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- นันทวิชญ์ ฉัตรบรรยงค์. (2555). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล  
ในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย

- อิสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 6(1), 54-66.
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ .(2553).ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์มาส รังสรรค์สุภชาติ (2552).รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และพรณทิพย์ เพชรมาก. (2551). การบริหารสังคม ศาสตร์แห่งศตวรรษ เพื่อสังคมไทยและสังคมโลก. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
- มาลี สืบกระแส. (2552). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา.วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- มนต์ชัย พินิจจิตตสมุทร. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. วารสารFor Quality Management. 11(87),57
- รุ่งรติศ ชามะสนธิ์ (2557).รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์. 4(2), 90-95.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รัตน์ะ บัวสน. (2554). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. พิษณุโลก: หจก.ริมปิงการพิมพ์.
- รัตน์มณี สุขะใจ, อัมพวัลย์ วิศวธีรานนท์, กัมปนาท บริบูรณ์, และชนกนารถ บุญวัฒนกุล. (2561).การพัฒนาารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 ของ กองทัพบก. Veridian E-Journal Silapakon University. 11(1), 3210-3227.
- รวมพร ทองรัมย์, จารุวรรณ สกุลคู, อรรณพ โพธิสุข และจตุพล ยงศร. (2555).รูปแบบการบริหาร จัดการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร. 7(1),89-106
- วสันต์ ทองไทย (2550).เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วสันต์ แสงหลา (2557). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก  
จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 6(2), 56-68.

วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2552). การวิจัยพัฒนาและพัฒนา (Research and Development).

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 1(2), 1-12.

\_\_\_\_\_. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(4), 1-15.

คັນสนีย์ จะสุวรรณ์. (2550). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมาน อัสวภูมิ. (2557ก). รายงานการวิจัย เรื่องรูปแบบการบูรณาการระบบประกัน  
คุณภาพภายในกับการบริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาด  
กลาง. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

\_\_\_\_\_. (2557ข). การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่.

ฉบับปรับปรุง. อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). หลักทฤษฎีการมีส่วนร่วมในองค์การ. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

สุพักตร์ พิบูลย์. (2550). การวิจัยและพัฒนาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:  
จุดพร ดีไซน์. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 26(3), 61-77.

สมยศ นาวิการ . (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ :บรรณกิจ.

สมเดช สีแสง. 2547. คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษา  
แห่งชาติ. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายฯ

วันชัย โกลละสุต (2549). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรมโยธาธิการ: กรุงเทพมหานคร.

อนุชิตา เชียงฉี. (2555). รูปแบบการพัฒนาและประเมินองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์. 23 (3), 137-151.”

อนันต์ นามทองตัน. (2557). R&D ภาคปฏิบัติ. นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิคซิง.

อภิชญา ธาณีรัตน์, สุริยะะ เจียมประชาชนรากร, และอรทัย ทองอยู่ (2555). รูปแบบการเป็นองค์การ

- แห่งการ เรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิจัย มสศ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 8(2), 137-151.
- อภิชา ธาณีรัตน์.(2555). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏในกรุงเทพมหานคร, **วารสารวิจัย มสศ. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, กรุงเทพมหานคร
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยภายใต้การสนับสนุน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานয়กรรัฐมนตรี.
- Balay R. (2012). Effect of Learning Organization Perception to the Organizational Commitment: A comparison between Private and Public University. *Educational Science: Theory & Practice*. 12(4), 2474-2486.
- Bennette, J. K., & O'Brien, M. J. (1994). **The building blocks of the learning organization. Training**,31 (June) 41-49.
- Bryman. Alan. (1986). **Leadership and Organizations**. London : Routledge Kegan Paul.
- Cambridge University Press. (2009). **Cambridge advanced learner's dictionary (3<sup>rd</sup>)**. Singapore: Green Giant Press.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). **Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies**. New York: Cornell University Press.
- Garvin D, A. (2000). **Learning in action: A guide to putting the learning organization to Work**. Boston: Harvard Business School.
- Huntington, S. P., & Nelson, M. (1976). **No Easy Choice: Political Participation in Developing Countries**. Cambridge: Harvard University Press.
- Kaiser, S. M. (2000). **Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning**. Doctoral dissertation, Louisiana State University.

- Likert, Rensis. (1967). **“The Method of Constructing and Attitude Scale”**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York
- Likert, S. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. (2002). **The building the learning organization: Master the 5 element for corporate learning**. California: Davies-Black Publishing.
- McClelland, David C. (1961). **The Achieving Society**. New York : D. Van Nostrand Company Inc
- Oxford University Press. (2010). **Oxford advanced learner’s dictionary**. London: Author.

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ  
งานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**

\*\*\*\*\*

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 1. ดร.เจตพงศ์ กิตติพร | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>นครศรีธรรมราช เขต 3      |
| 2. ผศ.ดร.ไมตรี จันทรา | อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 3. ดร.สุภาพ เต็มรัตน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียน<br>วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนปากพ่อง                                     |
| 4. ดร.เช็บ บุญวรรณ    | ผู้อำนวยการโรงเรียน<br>วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนบ้านหนองนนทรี                               |
| 5. ดร.วิไลวรรณ ภัยรี  | รองผู้อำนวยการโรงเรียน<br>วิทย์ฐานะชำนาญการ<br>โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ                                 |



**รายนามผู้บริหารโรงเรียนที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึก**  
**งานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3**

\*\*\*\*\*

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| 1. นายเกษม บุญถนอม             | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสระ<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3            |
| 2. นายไชยันต์ คงเมือง          | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนำทรัพย์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3      |
| 3. นางสุนันท์ พูลสวัสดิ์       | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากแพรก<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3        |
| 4. ว่าที่ ร.ต. วิชาญ เพ็ชรแก้ว | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขนานมาก<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3        |
| 5. นายศุภวิชญ์ ล่องแพ          | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางแรด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3        |
| 6. นายพีระศักดิ์ สิริรัตนารณ   | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะทัง<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3       |
| 7. นายทีปกร ไชยมุด             | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกมะม่วง<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3      |
| 8. นางตรุณี ปั่นวงศ์           | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางด้วน<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3        |
| 9. นางสาวสุพรรณษา นกคง         | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางตะลุมพอ<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3    |
| 10. นางอารีย์ ศรีอ่อน          | รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหอยกัน<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 |

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ  
งานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3**

\*\*\*\*\*

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. นายวิรัตน์ ไกรแก้ว   | ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>นครศรีธรรมราช เขต 3         |
| 2. นายมณูญ รักดี        | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>นครศรีธรรมราช เขต 3      |
| 3. นายพยุงค์ ทองคำ      | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>นครศรีธรรมราช เขต 3      |
| 4. ผศ.ดร.ไมตรี จันทรา   | อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 5. ดร.สุภาพ เต็มรัตน์   | ผู้อำนวยการโรงเรียน<br>วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนปากพ่อง                                     |
| 6. ดร.เช็บ บุญวรรณ      | ผู้อำนวยการโรงเรียน<br>วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนบ้านหนองนนทรี                               |
| 7. นายสุริศักดิ์ เมทิโก | ผู้อำนวยการโรงเรียน  |

8. นายจตุรงค์ ยอดระบำ  
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ  
โรงเรียนวัดหัวค้าย (พิศาลอุปถัมภ์)  
ผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ  
โรงเรียนวัดวัวหลุง
9. นายอำนาจ ชูเมือง  
ผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านดอนทราย

#### ภาคผนวก ข

เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและภาพประกอบ

เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เพื่อตรวจสอบ

วัดสระโสมเดล: รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3  
(WATSA MODEL: The Participative Management Model in Community Quality  
School under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ  
ปีการศึกษา 2564

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)  
รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

**คำชี้แจง:** เอกสารการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ฉบับนี้มีจุดประสงค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ แสดงความคิดเห็นในการตรวจสอบและยืนยัน เกี่ยวกับความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความสอดคล้อง (Congruity) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การสรุปภาพรวมเป็นแนวคิดและข้อเสนอแนะ ในการที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ให้มีความสมบูรณ์ที่จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงหรือ ประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนในอนาคตต่อไป

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

**รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3  
( The Participative Management Model in Community Quality School under  
Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 3)**

---

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

4. ตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ชื่อรูปแบบ
- ส่วนที่ 2 ความเป็นมาของรูปแบบ
- ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- ส่วนที่ 4 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ
- ส่วนที่ 5 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ
- ส่วนที่ 6 แนวทางในการประเมินรูปแบบ
- ส่วนที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

**องค์ประกอบที่ 1 โลกทัศน์ (World view)** การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1)การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และ 2)กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1.1โรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ
- 1.2 โรงเรียนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- 1.3 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนวางแผนการทำงานและปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

**2. กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 2.1 โรงเรียนสนับสนุนการพัฒนาทางกายภาพและสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ
- 2.2 โรงเรียนสนับสนุนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 2.3 โรงเรียนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ
- 2.4 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบูรณาการการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ

**องประกอบที่ 2 การร่วมเสริมสร้างพลังบวก ( Appreciative Inquiry)** คือ กระบวนการศึกษาค้นหาร่วมกันอย่างเป็นระบบให้มีบุคลากรความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 1) การเรียนรู้ 2) วินัยในการเรียนรู้ และ 3)การจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้



## 1.การเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ ระดับต่างๆ ดังนี้

### 1.2 ระดับบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 3) เรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการทำงานในฝ่ายงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ
- 4) สมัครเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 3) นำความสำเร็จและความล้มเหลวของงานในหน้าที่มาพัฒนาตนเอง

### 1.2 ระดับทีม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 7) บุคลากรมีโอกาสพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแบ่งปันแนวคิด ข้อมูลข่าวสาร
- 8) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
- 9) บุคลากรและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

### 1.3 ระดับองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3. มีการรวบรวมความคิดต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสร้างสรรค์เป็นผลงานและกระบวนการทำงานใหม่ๆ
4. โรงเรียนริเริ่มให้เกิดการเรียนรู้จากที่ได้ปฏิบัติ สร้างฐานองค์ความรู้ไว้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการครั้งต่อไป

## 2.วินัยในการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรให้เกิดวินัยในการเรียนรู้ ด้านต่างๆ ดังนี้

### 2.1 ความรอบรู้แห่งตน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4) เข้าร่วมการประชุม อบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 5) ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 6) นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

### 2.2 แบบแผนความคิด ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4. ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา
5. รวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้
6. นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

### 2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

5. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

6. มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน
7. มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมของโรงเรียน
8. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน

#### 2.4 การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4) ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน
- 5) มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน
- 6) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 2.5 การคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4) ศึกษาเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายและวิเคราะห์วางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ
- 5) มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และทันต่อเหตุการณ์
- 6) วางระบบการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างมีวิจารณ์ญาณ

### 3.การจัดการความรู้ พัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ดังนี้

#### 3.1 การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 3) โรงเรียนแสวงหาความรู้ภายในองค์กร โดยการรวบรวมความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และ (Explicit Knowledge) ที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงได้
- 4) โรงเรียนแสวงหาความรู้จากภายนอกโดยการส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และศึกษาจากเอกสารและวารสารต่างๆ

#### 3.2 การสร้างความรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 3) โรงเรียนนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม ทำงานร่วมกันเพื่อดึงความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงและนำไปใช้งานได้
- 4) โรงเรียนมีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร

#### 3.3 การถ่ายโอนความรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 3) บุคลากรมีการถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การตีพิมพ์ผลงานวิจัย การสัมมนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง

- 4) บุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงานถ่ายทอดความรู้และทักษะของตนให้เพื่อนร่วมงานโดยการเติมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด (Best Practice) ลงในฐานข้อมูลความรู้ขององค์กร

### 3.4 การจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 3) บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการจัดเก็บความรู้และจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- 4) บุคลากรบุคลากรทราบว่ามีความรู้อะไรที่โรงเรียนได้เก็บไว้ จัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างไร

**องค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)** โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในองค์การเรียนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้

- 1.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว
- 2.โรงเรียนจัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ
- 3.โรงเรียนจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอนเพื่อให้ฝ่ายงานต่างๆ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 4.โรงเรียนจัดโครงสร้างของงานโดยคำนึงถึงหลักการใช้บุคคลได้ตรงกับความรู้ความสามารถ
- 5.โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้มีระบบการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

**องค์ประกอบที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี ในองค์การเรียนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้

- 1.โรงเรียนมีการจัดทำระบบคลังข้อมูลในเวปไซต์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร
- 2.โรงเรียนเร่งรัด สรรหา และพัฒนาบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4.โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพช่วยในการจัดเก็บความรู้ในองค์การและเรียกใช้ได้อย่าง

รวดเร็ว ทันเวลา

5.โรงเรียนเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ความรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา

**องค์ประกอบที่ 5 การบรรลุผลสำเร็จ (Achievement)** กระบวนการตรวจสอบการทำงานในองค์การเรียนแห่ง การเรียนรู้ในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้

1.โรงเรียนติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ ผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ

2.โรงเรียนนำผลการติดตามความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมาปรับแก้ไขให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ ทันสมัยและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ

4.โรงเรียนนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

5.บุคลากรทบทวนการทำงานในอดีตและพัฒนาการกระทำในปัจจุบันของพวกเขาเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย

6.บุคลากรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปัจจุบันและใช้วางแผนงานในอนาคต

## ส่วนที่ 6 แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ

การประเมินผลรูปแบบนี้ยึดวัตถุประสงค์ของรูปแบบเป็นหลักในการประเมิน กล่าวคือ รูปแบบมี วัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อให้โรงเรียนคุณภาพของชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีรูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานปกติของสถานศึกษาที่เน้นความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการดำเนินเงินตามรูปแบบและผลจากการดำเนินงานตามรูปแบบ

ดังนั้นการประเมินผลรูปแบบจึงมี 2 ส่วนคือ ประเมินสภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ และประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูต่อรูปแบบ ดังนี้

6.1 การประเมินสภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ เป็นการประเมินสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าดำเนินการได้ตามข้อกำหนดของรูปแบบมากน้อยเพียงใด โดยใช้แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ ซึ่งยิ่งสถานศึกษาดำเนินการตามรูปแบบได้มากเท่าใดก็ยิ่งน่าจะทำให้สถานศึกษามีระดับความเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

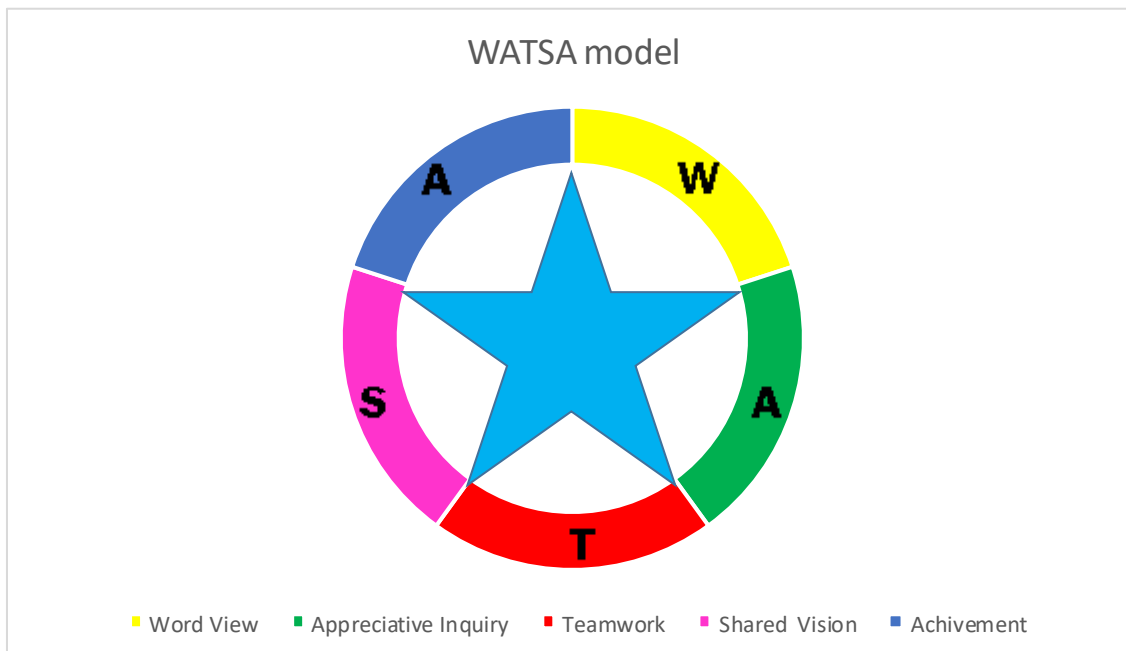
6.2 การประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยการสอบถามผู้บริหารและครูว่ามีความพึงพอใจต่อประโยชน์และผลการใช้รูปแบบมากน้อยเพียงใด โดยเชื่อว่าถ้ารูปแบบเป็นประโยชน์และช่วยให้ผู้บริหารและครูพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารและครูน่าจะมี ความพึงพอใจต่อรูปแบบมากขึ้น

## ส่วนที่ 7 เจ็อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

7.1 ผู้บริหารและครู และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานแต่ละด้านของสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

7.2 ผู้บริหารและครู และผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

The Model of Participative Management Model in Community Quality  
School under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 3



**Meaning of the model symbolic**

W = World View

A = Appreciative Inquiry

T = Teamwork

S = Shared vision

A = Achivement motivation

Circle Shape = There are no start and end points. No freeze

Star = The Participatory management that is quality.

## แบบประเมิน

### รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

**คำชี้แจง** แบบประเมินนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มี 2 ตอน

**ตอนที่ 1 แบบประเมินรูปแบบ** ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ (Guskey, 2000 : 74)

1. ด้านความเหมาะสม (Propriety) โดยการพิจารณาจากความครอบคลุมองค์ประกอบการใช้ถ้อยคำ สำนวน การจัดกลุ่ม หรือลำดับของเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์
2. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) พิจารณาถึงความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จได้
3. ด้านความสอดคล้อง (Congruity) พิจารณาจากความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทของสถานศึกษาและความสอดคล้องภายในขององค์ประกอบแต่ละด้าน
4. ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) พิจารณาจากผลดีที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

การให้ระดับคะแนนแบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ มาก
3	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ น้อย
1	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ น้อยที่สุด

**ตอนที่ 2 ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**ต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดพิจารณาประเมินตามสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏ ขอขอบพระคุณ  
ในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

คณะวิจัย

ตอนที่ 1 แบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ประเด็นการพิจารณา		ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1.ด้านความเหมาะสม (Propriety)						
1	ชื่อรูปแบบ					
2	ความเป็นมาของรูปแบบ					
3	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ					
4	หลักการพื้นฐานของรูปแบบ					
5	องค์ประกอบหลักของรูปแบบ					
6	แนวทางในการประเมินรูปแบบ					
7	เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้					
2.ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)						
1	ชื่อรูปแบบ					
2	ความเป็นมาของรูปแบบ					
3	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ					
4	หลักการพื้นฐานของรูปแบบ					
5	องค์ประกอบหลักของรูปแบบ					
6	แนวทางในการประเมินรูปแบบ					
7	เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้					
3.ด้านความสอดคล้อง (Congruity)						



1	ชื่อรูปแบบ					
2	ความเป็นมาของรูปแบบ					
3	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ					
4	หลักการพื้นฐานของรูปแบบ					
5	องค์ประกอบหลักของรูปแบบ					
6	แนวทางในการประเมินรูปแบบ					
7	เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้					

ประเด็นการพิจารณา		ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
4.ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)						
1	ชื่อรูปแบบ					
2	ความเป็นมาของรูปแบบ					
3	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ					
4	หลักการพื้นฐานของรูปแบบ					
5	องค์ประกอบหลักของรูปแบบ					
6	แนวทางในการประเมินรูปแบบ					
7	เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้					
รวม						

## ตอนที่ 2 ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### ส่วนที่ 1 ชื่อรูปแบบ

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 ความเป็นมาของรูปแบบ

---

---

---

ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

---

---

---

ส่วนที่ 4 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ

---

---

---

ส่วนที่ 5 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ

---

---

---

ส่วนที่ 6 แนวทางในการประเมินรูปแบบ

---

---

---

ส่วนที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

---

---

---

\*\*\*\*\*

ภาพการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ(Connoisseurship)





ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียน





ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ.๐๔๐๗๑ /ว๑๙๐๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๓ ถนนบ่อล่อ-เชียรใหญ่  
ตำบลท้อลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ นศ. ๘๐๑๙๐  
๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผศ.ดร.ไมตรี จันทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบแผนสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะผู้วิจัยโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยนายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา นายมนูญ รักดี นายพยุงค์ ทองคำ ดร.เจตพงศ์ กิตติพร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” ในวันศุกร์ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมปะการัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณารับเชิญ และขอขอบพระคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัตน์ ไกรแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๓



ที่ ศธ.๐๔๐๗๑ / ๖๑๙๐๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๓ ถนนบ่อลื้อ-เชียรใหญ่  
ตำบลท้อลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ นศ. ๘๐๑๙๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.สุภาพ เต็มรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบแผนสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะผู้วิจัยโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยนายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา นายมนูญ รักดี นายพยุงค์ ทองคำ ดร.เจตพงศ์ กิตติพร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” ในวันศุกร์ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมปะการัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณารับเชิญ และขอขอบพระคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัตน์ ไกรแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต ๓



ที่ ศธ.๐๔๐๗๑ /ว๒๑๘๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๓ ถนนบ่อลื้อ-เชียรใหญ่  
ตำบลท้อลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ นศ. ๘๐๑๙๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย

๑. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะผู้วิจัยโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยนายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา นายมนูญ รักดี นายพยุงค์ ทองคำ ดร.เจตพงศ์ กิตติพร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ได้พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาของท่านมีความเหมาะสมในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาของท่าน เพื่อเป็นการยืนยันเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ อนึ่ง คณะผู้วิจัยจะขอนำเครื่องมือไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัตน์ ไกรแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต ๓



ที่ ศธ.๐๔๐๗๑ /ว๒๑๘๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๓ ถนนบ่อลื้อ-เชียรใหญ่  
ตำบลท้องลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ นศ. ๘๐๑๙๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางแรด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย

๑. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะผู้วิจัยโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยนายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา นายมนูญ รักดี นายพยุงค์ ทองคำ ดร.เจตพงศ์ กิตติพร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ได้พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาของท่านมีความเหมาะสมในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาของท่าน เพื่อเป็นการยืนยันเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ อนึ่ง คณะผู้วิจัยจะขอนำเครื่องมือไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัตน์ ไกรแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



รัฐมนตรีราช เขต ๓

ที่ ศธ.๐๔๐๗๑ /ว๑๖๕๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๓ ถนนปอหล่อ-เชียรใหญ่  
ตำบลท้อลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ นศ. ๘๐๑๙๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ไมตรี จันทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

- |                    |             |
|--------------------|-------------|
| ๑. แบบสัมภาษณ์     | จำนวน ๑ ชุด |
| ๒. แบบสอบถาม       | จำนวน ๑ ชุด |
| ๓.เค้าโครงการวิจัย | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วยคณะผู้วิจัยโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยนายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา นายมนูญ รักดี นายพยุงค์ ทองคำ ดร.เจตพงศ์ กิตติพร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษาในเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างยิ่ง อนึ่ง คณะผู้วิจัยจะขอนำเครื่องมือไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัตน์ ไกรแก้ว)



งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ศรีธรรมราช เขต ๓

ที่ ศธ.๐๔๐๗๑ / ๑๖๕๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๓ ถนนบ่อลื้อ-เชียรใหญ่  
ตำบลท้องลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ นศ. ๘๐๑๙๐  
๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.วิไลวรรณ ภัยรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

- |                    |             |
|--------------------|-------------|
| ๑. แบบสัมภาษณ์     | จำนวน ๑ ชุด |
| ๒. แบบสอบถาม       | จำนวน ๑ ชุด |
| ๓.เค้าโครงการวิจัย | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วยคณะผู้วิจัยโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยนายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา นายมนูญ รักดี นายพยุงค์ ทองคำ ดร.เจตพงศ์ กิตติพร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษาในเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างยิ่ง อนึ่ง คณะผู้วิจัยจะขอนำเครื่องมือไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัตน์ ไกรแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต ๓

ภาคผนวก ง  
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัย



คำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต ๓  
ที่ ๑๓๖ / ๒๕๖๔  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัย

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา (ก.ค.ป.น.) เพื่อขับเคลื่อนการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายการบูรณาการด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้รูปแบบการวิจัยส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ จึงแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการวิจัย เรื่อง "การพัฒนาแบบการบูรณาการด้านการศึกษา" ประกอบด้วย ดังนี้

๑. คณะที่ปรึกษางานวิจัย มีหน้าที่ วางแผนการดำเนินงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม กำกับดูแล ติดตาม เพื่อพัฒนา ให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ | ที่ปรึกษา                             |
| ๒. นายบุญ รักษ์ดี   | รอง ผอ. สทป.นครศรีธรรมราช เขต ๓       |
| ๓. นายพยุงค์ ทองคำ  | รอง ผอ. สทป.นครศรีธรรมราช เขต ๓       |
| ๔. นายเจตพงศ์ กิตติพร   | รอง ผอ. สทป.นครศรีธรรมราช เขต ๓       |
| ๕. นางจิตรา แก้วทองงค์  | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ |

๒. คณะทำงานวิจัย มีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำเอกสารงานวิจัยและสื่อเกี่ยวกับงานวิจัย โดยวางกรอบแนวทางการวิจัย ตามนโยบายการบูรณาการด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน จัดส่งและนำเสนอรายงานวิจัย บทที่ ๑-๕ ตามรอบระยะเวลาที่สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด ประกอบด้วย

/๑.นายประจวบ...



-๒-

๑. นายประจวบ พูลเพิ่ม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชมพูประดิษฐ์	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายโพธิ์โรจน์ คงเกิด	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางไทร	รองประธานคณะกรรมการ
๓. นายสุริศักดิ์ เมทธิโก	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวค่าย ทิศาลา	คณะกรรมการ
๔. นายลาศ ชูเชิด	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากเชียร	คณะกรรมการ
๕. นายจาตุรงค์ ยอดระบำ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวัวหลุง	คณะกรรมการ
๖. นายอำนาจ ชูเมือง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนทราย	คณะกรรมการ
๗. นายเชิบ บุญวรรณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนนทรี	คณะกรรมการ
๘. นายเกษม บุญถนอม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสระ	คณะกรรมการ
๙. นางจิราทิพย์ สารักษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางศาลา	คณะกรรมการ
๑๐. นางสุรรัตน์ กมลปัทมากุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชายทะเล	คณะกรรมการ
๑๑. นายสุทธิเดช คุณประสพ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางมูลนาก	คณะกรรมการ
๑๒. นางกัญญกมล ภูธรภักดี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโกงโค้ง	คณะกรรมการ
๑๓. นางสาวไมพร แป้นคง	ครูโรงเรียนบ้านบางตะลุมพอง	คณะกรรมการ
๑๔. นางสาวขวัญชนก แจ้ยม	ครูโรงเรียนบ้านน้ำทรัพย์	คณะกรรมการ
๑๕. นางรัตนติยา ชูสุข	ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดชนาบนาก	คณะกรรมการ
๑๖. นางธนพร จินาภิรมย์	ครูโรงเรียนวัดโคกมะม่วง	คณะกรรมการ
๑๗. นางถาวร แดงเอียด	ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดบางด้วน	คณะกรรมการ
๑๘. นางสาวศิริวรรณ ชูสุวรรณ	ครูชำนาญการโรงเรียนบ้านเกาะทั้ง	คณะกรรมการ
๑๙. นางสาวขวัญชนก โฉมทอง	ครูโรงเรียนวัดปากแพรก	คณะกรรมการ
๒๐. นางสาวชนิดาภา แมกเทพ	ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านบางแรด	คณะกรรมการ
๒๑. นางสาวเกวลี เดชคง	ครูผู้ช่วยโรงเรียนวัดหอยกัน	คณะกรรมการ
๒๒. นางสาววรรรติษา เพ็ชรจ้อย	ครูผู้ช่วยโรงเรียนวัดสระ	คณะกรรมการ
๒๓. นางสาวณัฐกฤตดา กุลศรีหะรัญ	ครูผู้ช่วยโรงเรียนวัดบางศาลา	คณะกรรมการ
๒๔. นางดรณี ปิ่นวงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางด้วน	คณะกรรมการและเลขานุการ
๒๕. นางสาวสุธิดารัตน์ สนมมิโน	ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดชมพูประดิษฐ์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. นางสาวพัชรา ไสยเกตุ	เจ้าพนักงานธุรการ สพ.น.ศ.เขต ๓	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดผลดีแก่ทางราชการ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิจิตรน โกรแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๓