



รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ
จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



คมฉันทิ์ เตชจรุณ

ดุขฎิ์นัพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุขฎิ์บัณทิต

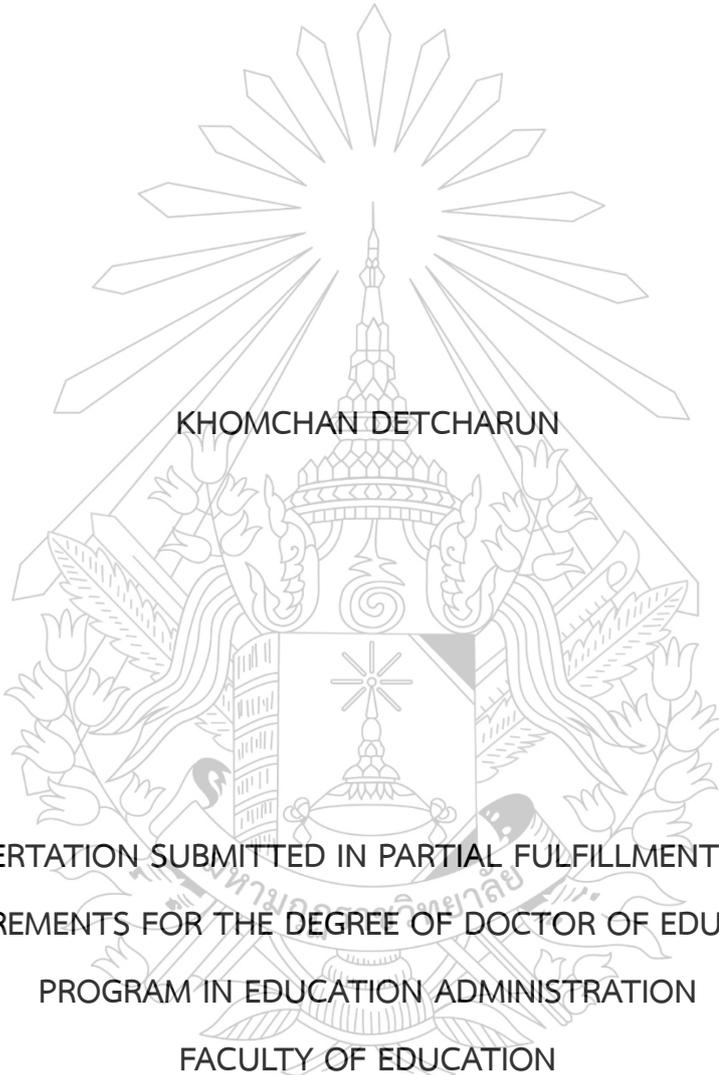
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลัขสิทธุ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL
SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

KHOMCHAN DETCHARUN

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อขุขุณินินิน	รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อนักศึกษา	คมฉันท์ เตชจรุณ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	พระครูชัยรัตนากร , ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตขุขุณินินินเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระครูศรีวิรัตนสุนทร)

คณะกรรมการสอบขุขุณินินิน:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกันก ดวงชาทม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ

(พระเมธีวีฑราภรณ์, รศ. ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อคุณลักษณะ	รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อนักศึกษา	คมฉันท์ เตชจรุณ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์โรสง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	พระครูชัยรัตนากร , ดร.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 27 คน ครูจำนวน 311 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิค การจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการการศึกษา แบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ (2) วงจรคุณภาพ ของการบริหาร จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และ (3) การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับดีมากถึงมากที่สุดในทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ สามารถนำไปใช้ใน การบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกลไกการขับเคลื่อนที่มุ่งเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากแนวตั้งสู่แนวราบ โดยใช้การมีส่วนร่วมใน กระบวนการวางแผน ปฏิบัติ รับผิดชอบ และประเมินผล เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมของ ครูและบุคลากร องค์ประกอบที่ 2 วงจร PDCA เป็นกระบวนการดำเนินงานหลักที่สนับสนุนการมี

ส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และองค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นเป้าหมายปลายทางของรูปแบบ โดยพิจารณาจากความสำเร็จ 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การติดตามผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood et al. (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพของสถานศึกษาต้องเกิดจากภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการ, การมีส่วนร่วม, การศึกษา, ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด



ABSTRACT

Dissertation Topic	PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION
Student's Name	Khomchan Detcharun
Degree Sought	Doctor of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Suthep Maythaisong
Co-Advisor	Phrakhruchairattanakorn

The purposes of this research were to: (1) identify the components and indicators of participatory educational management in Provincial Special Education Centers in the Northeastern region of Thailand; (2) develop a participatory educational management model for these centers; and (3) evaluate the developed model. The research sample consisted of 27 administrators, 311 teachers, and 171 supporting staff members. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire with content validity indices ranging from 0.80 to 1.00. The overall reliability coefficients for the current and desirable conditions were both 0.98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$).

The findings revealed that the participatory educational management framework comprised three components with fourteen indicators: (1) participatory management (4 indicators), (2) the quality management cycle (PDCA) (4 indicators), and (3) effective organizational performance in educational institutions (6 indicators). The developed model was evaluated as highly appropriate and feasible across all components and indicators, indicating its strong potential for practical implementation in Provincial Special Education Centers.

The evaluation results further demonstrated that participatory management serves as a key driving mechanism for transforming organizational culture from a top-down structure to a horizontal, collaborative approach by

engaging teachers and staff in planning, implementation, benefit-sharing, and evaluation processes, thereby fostering a strong sense of ownership. The PDCA cycle functions as the core operational process that ensures systematic participation, while effective organizational performance represents the ultimate outcome of the model, reflected in six dimensions: systematic planning, teamwork, participatory development, learning organization, monitoring, and continuous improvement. These findings are consistent with Leithwood et al. (2020), emphasizing that school effectiveness is driven by leadership practices that enhance professional learning and collaborative engagement among educational personnel.

Keywords: Management model, education, Provincial Special Education Centers.



กิตติกรรมประกาศ

ดุขฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตาและการช่วยเหลือจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยดีมาตลอด

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์โธสง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และขอกราบ นมัสการขอขอบคุณ พระครูชัยรัตนากร, ดร. ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของดุขฎีนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอกราบนมัสการขอขอบคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร. และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง ดร.บรรจง ลาวะลี ดร.สุภาพร พาภักดี และ ดร.กำพล พาภักดี ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ขอขอบคุณ ผศ.ดร.ปิยศักดิ์ ถีอาสนา, ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว, ดร.เอมอร จันทนตรี, ดร.ฐิตารีย์ วิลัยเลิศ, ดร.วรพล ติวเฮือง, ดร.ชวนนท์ เนียมมังน, ดร.เสาวณิต ร่มศรี, ดร.พิมพ์ธิดา เนียมมังน ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ Connoisseurship จนทำให้ดุขฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ผู้บริหารครูบุคลากรศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ข้อมูลในการทำดุขฎีนิพนธ์และให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามทำให้ดุขฎีฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีและขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีของดุขฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการะบูชา คุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมี สิ่งหนึ่งประการใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาส นี้ด้วย

คมฉันท์ เดชจรุณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ท
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	11
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	11
2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	15
2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	18
2.1.4 ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษา.....	19
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	31
2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	31
2.2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	33
2.2.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	34
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	45
2.3.1 ความหมายของรูปแบบ	45

2.3.2	ความหมายของรูปแบบ	49
2.3.3	องค์ประกอบของรูปแบบ	50
2.3.4	คุณลักษณะของรูปแบบ	53
2.4	แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA).....	56
2.4.1	ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA).....	56
2.4.2	ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)	57
2.4.3	ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA).....	58
2.5	แนวคิดการประเมินความต้องการความจำเป็น	59
2.5.1	ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็นนักวิชาการได้เสนอ ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้.....	59
2.5.2	ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น.....	59
2.5.6	ขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น	59
2.6	แนวคิดการประเมินความต้องการความจำเป็น	60
2.6.1	ความหมายของการประเมิน Connoisseurship	60
2.6.2	ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม	61
2.6.3	ขั้นตอนของการการประเมินแบบ Connoisseurship	62
2.7	บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	63
2.7.1	สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	64
2.8	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
2.8.1	งานวิจัยในประเทศ	69
2.8.2	งานวิจัยต่างประเทศ	71
2.9	กรอบแนวคิดในการวิจัย	72
2.9.1	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	72
2.9.2	แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ.....	72
2.9.3	แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)	73
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	75
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
3.1.1	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	83
3.1.2	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	83
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	85
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	87
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	93
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน	96
4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis).....	112
4.5 การตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดล (Model) การบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA).....	113
4.5.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM 126	
4.5.2 การตรวจสอบความสอดคล้องและกลไกขององค์ประกอบการบริหาร จัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน อันดับที่ 2 (Confirmatory Factor Analysis: CFA)	127
4.5.2 การตรวจสอบความสอดคล้องและกลไกขององค์ประกอบการบริหาร จัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน อันดับที่ 2 (Confirmatory Factor Analysis: CFA)	128
บทที่ 5 บทเนื้อหาเฉพาะของหัวเรื่อง	140
5.1 สรุปผลการวิจัย	141
5.2 อภิปรายผล.....	143
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	147
บรรณานุกรม	150
ภาคผนวก.....	159
ภาคผนวก ก.....	160

ภาคผนวก ข.....	163
ภาคผนวก ค.....	172
ภาคผนวก ง.....	183
ภาคผนวก จ.....	195
ภาคผนวก ฉ.....	210
ภาคผนวก ช.....	212
ประวัติผู้เขียนคุณิพนธ์.....	229



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	36
ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	84
ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อ	91
ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ	92
ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	94
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	96
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน.....	97
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ.....	98
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์.....	99
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบย่อยที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	100
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร	101
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านการวางแผน.....	102
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ.....	103
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	104
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 4 ด้านการปรับปรุงพัฒนา.....	105

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา	106
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านการวางแผน	107
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน	108
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม	109
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 4 องค์กรแห่งการเรียนรู้	110
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 5 การติดตามตรวจสอบ	111
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 6 การมีส่วนร่วม	112
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	113
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะของผู้บริหาร (Executive competencies)	114
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะของผู้ใช้งานระบบ (User Competencies)	116
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของระบบบริหารสถานศึกษา (Administration System)	117
ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	119
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลที่มีผลต่อหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา	129
ตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	130
ตารางที่ 4. 28 ผลการประเมินเชิงปริมาณความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	136

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดเชิง Connoisseurship.....	73
ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Framework)	74
ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	114
ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการคุณภาพของการบริหาร	115
ภาพที่ 4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา	117
ภาพที่ 4.4 ผลการตรวจสอบขององค์ประกอบ (ปัจจัย) ที่สร้างขึ้นในโมเดล (Model) เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบเพื่อ วิเคราะห์อิทธิพลหรือเส้นทาง (Path Analysis) ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	126
ภาพที่ 4.5 ผลการตรวจสอบขององค์ประกอบ (ปัจจัย) ที่สร้างขึ้นในโมเดล (Model) เชิงโครงสร้าง.....	127
ภาพที่ 4.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษา พิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	128
ภาพที่ 4.7 รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	132



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเน้นการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันทางสังคม และหน่วยงานทางการศึกษา เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ให้มีการนำความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละภาคส่วนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมและยกย่องผู้มีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมถึงการระดมทรัพยากรด้านทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานทางการศึกษา ตามความเหมาะสมและความจำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) นอกจากนี้ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ โดยเน้นการกระจายอำนาจสู่ระดับพื้นที่และสถานศึกษา ควบคู่กับการพัฒนาภาคีที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา อีกทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล และมีความร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในบริบทปัจจุบัน เนื่องจากเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาการของแนวคิดการบริหารในอดีต ซึ่งเดิมการจัดการศึกษาถูกมองว่าเป็นภารกิจของภาครัฐและสถานศึกษาเป็นหลัก โดยผู้ปกครองมอบความไว้วางใจให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม เมื่อบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินงานอย่างโดดเดี่ยวได้อีกต่อไป หากแต่ต้องอาศัยการพึ่งพาและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน (Education for All) ที่มองว่าการศึกษาเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน มิใช่เฉพาะหน่วยงานของรัฐดังเช่นในอดีต (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553) ทั้งนี้ สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล สามารถแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของสังคมและประเทศชาติ คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมี

ความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและสามารถนำทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งในด้านการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลตามบทบาทและความรับผิดชอบที่เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วม และนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จันทรานี สงวนนาม, 2553)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทใกล้ชิดกับการดำเนินงานและการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนการบริหารทั้งในระดับองค์กรและเครือข่าย ทั้งนี้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลในเชิงจิตวิทยา กล่าวคือ ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและได้รับการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ในบริบทของสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพลังการบริหารจัดการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารได้อย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติ (Hack, Candoli และ Ray, 1995) นักวิชาการได้สรุปองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ประยูร อัครบวร, 2552; จันทรานี สงวนนาม, 2553; ชาติชาย ณ เชียงใหม่, 2553; Fornaroff, 1980; Cohen และ Uphoff, 1981; Hoy และ Miskel, 2001)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการดำเนินงานในทางปฏิบัติมักไม่สามารถบรรลุผลได้ด้วยบุคคลเพียงลำพัง หากต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการบริหารที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมทั้งความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรภายนอกสถานศึกษา โดยอาศัยการบริหารในลักษณะองค์คณะบุคคล เพื่อเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ทั้งนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วม

แสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการดำเนินงาน ภายใต้กรอบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของทำนอง ภูเกดพิมพ์ (2551) ที่เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยขึ้นอยู่กับแนวคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของบุคคลและองค์กรในแต่ละบริบทและช่วงเวลา การมีส่วนร่วมจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจสถานการณ์ เกิดความผูกพัน และทุ่มเทต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนสามารถดำเนินไปอย่างเต็มศักยภาพ และเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในยุคสมัยใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการสั่งการมาเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงาน รวมทั้งเปิดรับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่มีความประสงค์สนับสนุนการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในระยะยาว การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยมุ่งสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการองค์กร หากบุคลากรขาดความเข้าใจร่วมกันหรือรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จร สุนทรายุทธ, 2551) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Mohan (2008) ที่วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลในประเทศมาเลเซีย ภายหลังจากประกาศใช้ปรัชญาการศึกษาแห่งชาติในปี ค.ศ. 2000 ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว ผลการวิจัยระบุว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) ผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจน (2) การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (3) การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู (4) การกำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ (5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน

การใช้รูปแบบในฐานะนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่สะท้อน การถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และมุมมองต่อปรากฏการณ์หรือประเด็นที่สนใจอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ภาพ แผนภูมิ แผนผัง หรือสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เพื่อเอื้อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำเสนอสาระสำคัญได้อย่างกระชับและมีโครงสร้าง (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2554) รูปแบบดังกล่าวมีความสำคัญทางสังคมศาสตร์ เนื่องจากเป็นชุดของแนวคิด เชิงนามธรรมที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายและนิยามคุณลักษณะของปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยมุ่งเน้นการ สรุปลงข้อสรุปประกอบสำคัญให้เกิดความชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจ (Bardo & Hartman, 1982) ทั้งนี้ การพัฒนารูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงและก่อให้เกิดผลสำเร็จได้ ดังปรากฏ ในงานวิจัยของ อรุมา บวรศักดิ์ (2561) ที่พัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมี วิจัยญาณของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การนำ ความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการนิเทศ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ศูนย์การศึกษาพิเศษเริ่มจัดตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 จำนวน 5 แห่ง ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขตการศึกษา จำนวน 8 แห่ง เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคน พิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการและ ความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการวิจัย การฝึกอบรมบุคลากร และการจัดครูเดินสอนแก่คน พิการและสถานศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษา พิเศษประจำจังหวัดเพิ่มอีก 63 แห่ง และในปี พ.ศ. 2555 ได้จัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษครบทั้ง 77 จังหวัดทั่วประเทศ โดยศูนย์การศึกษาพิเศษมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ได้แก่ การจัดและส่งเสริม บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ การพัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลและ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ การสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การจัดบริการช่วงเชื่อมต่อ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน การจัดระบบข้อมูล สารสนเทศ การสนับสนุนการจัดการเรียนรวม และการประสานงานด้านการศึกษาสำหรับคนพิการใน ระดับจังหวัด รวมทั้งการปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือได้รับมอบหมาย (สำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555)

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยใน ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาผู้ที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการอำนวยความสะดวกการศึกษาให้เป็นไปด้วย ความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงมีความต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด

1.2.2 รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรทำอย่างไร

1.2.3 ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.3 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย 10 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ 1.ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 11 จังหวัดนครราชสีมา 2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 10 จังหวัดอุบลราชธานี 3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 9 จังหวัดขอนแก่น 4.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร 5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม 6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด

มุกดาหาร 7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ 8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ 10. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม จำนวนทั้งหมด 509 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 27 คน และกลุ่มครูและเจ้าหน้าที่ จำนวน 482 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 20 เท่าของจำนวนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ศุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2551) โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรจำนวน 15 ตัวแปร ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 300 คน เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนตัวแปรสังเกตและเอื้อต่อการแจกแจงข้อมูลในลักษณะโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 509 คน และใช้เกณฑ์ดังกล่าวเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.2 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน อาศัยแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ Brophy (2006), Mische (2001), Linder และ Brooks (2004), Schermerhorn (1999), Nahavendi และ Malekzadeh (1999), Gibson (2000), Simon (1960), ญฐมนวรรณ ศิริสุขชัยวุฒิ (2552), ธงชัย ฮวดศรี (2551), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546), ภิญโญ สาธร (2526), ณาตยา ฉาบนาค (2548), ชิษฐ์พร ธิจันทร์พันธ์ (2555) และศุภิสราพร สุธาทิพย์รัตน์ (2548) เพื่อใช้ตรวจสอบโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และประเมินรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรดังนี้
 ขอบเขตด้านตัวแปรของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ตัวแปรแฝงภายนอก คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (2) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง คือ กระบวนการคุณภาพของการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงพัฒนา และ (3) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การติดตามตรวจสอบ และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องและตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.6.1 รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง รูปแบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายและบรรยายคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้เกิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ โดยถ่ายทอดแนวคิด ความเข้าใจ และมุมมองต่อการดำเนินงานผ่านกระบวนการสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เพื่อแสดงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของการดำเนินงานอย่างชัดเจน รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) หลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์ (2) วิธีดำเนินการ (3) กลไกการดำเนินการ (4) แนวทางการประเมินผล และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.6.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทอย่างใกล้ชิดในการดำเนินงานและกระบวนการตัดสินใจขององค์กร โดยให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1.6.2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายล่วงหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ปัจจุบันอย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนงานที่เอื้อต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีบทบาทในการเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ตลอดจนร่วมพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแผน รวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

1.6.2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการเข้าร่วมกิจกรรม การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ การประสานงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.6.2.3 การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดสรรและได้รับประโยชน์อันเกิดจากกิจกรรมหรือการตัดสินใจร่วมกัน ทั้งในด้านผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมในการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม รวมถึงการร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งในด้านบวกและด้านลบ

1.6.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพิจารณาความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6.3 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับและลักษณะของการปฏิบัติในการพัฒนาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสะท้อนการ ดำเนินงานด้านการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ วางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ภายใต้บริบทและเงื่อนไขการดำเนินงานที่ เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน

1.6.4 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับและลักษณะของการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วน ร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น โดยสะท้อน การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบใน การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

1.6.5 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและการเตรียมความพร้อม สำหรับคนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือเมื่อแรกพบความพิการ รวมทั้งดำเนินการจัดการศึกษาและการ อบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากร และชุมชน ตลอดจนจัดหาและสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยี สิ่ง อำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษาอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด ไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

1.6.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ดำเนินการบริหารงานโดยใช้ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในการ บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลเป็นรูปธรรม

1.6.7 ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่าง รอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และศักยภาพตามความแตกต่างระหว่าง บุคคล โดยอาศัยความรู้ทางวิชาชีพ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการประเมินผลการ เรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ทั้งนี้ ในบริบทของการ บริหารสถานศึกษา ครูมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่านการ ร่วมวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผลร่วมกับผู้บริหารและบุคลากรทางการ ศึกษาอื่น อันเป็นการสะท้อนบทบาทของครูในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้

1.6.8 เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยรับผิดชอบงานธุรการ การเงิน พัสดุ งานสารสนเทศ งานบริการ และงานสนับสนุนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้บริหารและครูในการวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ อันสะท้อนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.6.9 ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ในการคัดเลือกแบบเจาะจง กลุ่มที่ 1 จำนวน 9 คน ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และกลุ่มที่ 2 จำนวน 9 คน ทำหน้าที่ร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยัน ตรวจสอบ และประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6.10 การประเมินความเหมาะสม หมายถึง กระบวนการพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1 เพื่อให้มั่นใจว่ามีความสอดคล้อง ความชัดเจน และความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

1.6.11 การประเมินความเป็นไปได้ หมายถึง กระบวนการพิจารณาความเหมาะสมและความสามารถในการนำรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดไปปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงบริบท ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

1.6.12 การประเมินประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการพิจารณาความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอาศัยการสะท้อนผลจากผู้เข้ารับการพัฒนา

1.6.13 การประเมินผลความพึงพอใจ หมายถึง กระบวนการประเมินระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอาศัยข้อมูลจากผู้เข้ารับการพัฒนา

1.6.14 สังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักธรรมว่าด้วยการยึดเหนี่ยวหัวใจและการประสานความสามัคคีในหมู่ชน ประกอบด้วย ทาน คือ การให้ ปิยวาจา คือ การใช้ถ้อยคำสุภาพอ่อนโยน อตถจริยา คือ การปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น และสมานัตตตา คือ การวางตนอย่างเสมอภาค เพื่อส่งเสริมความรักใคร่ปรารถนาดีและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคม

1.6.15 วงจรการบริหารงานคุณภาพ หมายถึง กระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการ

นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวมักอ้างอิงตามวงจร PDCA ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารองค์กรหรือสถานศึกษามีความเป็นระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และเอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.6.15 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน โดยยึดเป้าหมายร่วมขององค์กรเป็นศูนย์กลาง อาศัยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นไว้วางใจซึ่งกันและกัน การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.6.16 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของสมาชิกทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและสภาพแวดล้อม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

งานวิจัยนี้มีคุณค่าทั้งในเชิงปฏิบัติและเชิงวิชาการ โดยไม่เพียงช่วยยกระดับการพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษเท่านั้น หากยังเป็นต้นแบบของการบริหารภาครัฐและการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลและสารสนเทศสำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนเป็นแนวทางให้ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)
- 2.5 แนวคิดการประเมินความต้องการความจำเป็น
- 2.6 แนวคิดการประเมินแบบ Connoisseurship
- 2.7 บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารหมายถึงศิลปะในการทำให้ภารกิจต่าง ๆ ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้บริหารมีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง หากแต่ใช้กระบวนการบริหารในการจูงใจ ชี้นำ และประสานการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ จากการศึกษาพบว่านักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการบริหารไว้อย่างหลากหลายตามที่คนและบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและลักษณะขององค์การในแต่ละบริบท

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานยุคใหม่ที่มีประสิทธิผลเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่และดำเนินไปอย่างต่อเนื่องภายใต้บริบทและเงื่อนไขที่หลากหลาย อาทิ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สภาพแวดล้อมทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยการบริหารงานในสถานศึกษายุคใหม่ครอบคลุมขอบข่ายสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน (จิตประสงค์ ทมะนันต์, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2564)

ทั้งนี้ การบริหารภาครัฐในอดีตมักดำเนินการภายใต้นโยบายของรัฐ มีโครงสร้างการบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น เน้นประสิทธิภาพ ความมีเหตุผล และการควบคุมตรวจสอบจากผู้บริหารระดับสูง ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของประชาชนมีขอบเขตจำกัด ต่อมาเมื่อแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่เกิดขึ้น จึงให้ความสำคัญกับหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการบริหารจัดการที่ดี โดยประยุกต์หลักการและแนวปฏิบัติของภาคเอกชนและภาคธุรกิจมาใช้ในภาครัฐการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยมิได้มุ่งให้เป็นองค์กรธุรกิจโดยตรง (รณกร รัตนะพร และ อติพร เกิดเรือง, 2565)

การบริหารจัดการเป็นแนวทางที่มุ่งปรับเปลี่ยนและประยุกต์กระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข อันนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ศรีประภา ประเมินชัย, วสันต์ชัย กากแก้ว และทรงเดช สอนใจ, 2565) ทั้งนี้ การบริหารจัดการเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนควรปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา โดยจำเป็นต้องศึกษา วัตถุประสงค์ มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละกลยุทธ์อย่างรอบคอบ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายสูงสุด (กัญชพร คำทอง และประยุทธ์ ชูสอน, 2563)

การบริหาร หมายถึง กระบวนการกำกับ ดูแล และจัดการกิจกรรมหรือภารกิจขององค์การ ให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมหน้าที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการบริหารงบประมาณ ทั้งนี้ การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทรัพยากรที่เหมาะสม การทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน และการมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวครอบคลุมถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ (พระกิตติ์ กิตติวุฑฒ โดม (วิไลวงศ์), 2560) นอกจากนี้ การบริหารยังเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (พระสมุห์ขวัญชัย ปญญาวโร (สาลาภิรักษ์), 2561)

การบริหารมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับกระบวนการตัดสินใจ โดยการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมย่อมช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีคุณค่า มีความสมเหตุสมผล และได้รับการยอมรับจากสังคมส่วนรวม (พระพุทธิพงษ์ วิสารโท (สงวนนาม), 2561, หน้า 21) การมีส่วนร่วมจึงหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานไปจนถึงการประเมินผล โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการ

บริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานสามารถร่วมกันดำเนินกิจกรรม และขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (พระครูเขมาภิวุฒิ (สังเวียน อภิชาติ), 2561)

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานและการตัดสินใจ ซึ่งชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างยั่งยืน (พระธมมาโกโม (ปิติ), 2561)

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีหลักการบริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมั่นคง หนักแน่น และเป็นที่พึ่งพิงของบุคลากรในองค์กร โดยมีความสามารถในการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้และความถนัดของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อแบ่งเบาภาระการบริหาร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารควรทำหน้าที่กำกับดูแลภาพรวมของการดำเนินงานภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี [ว. วชิรเมธี], 2550; 2551)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประตู่ ธนมจิตโต) (2549) ให้ความหมายของการบริหารว่าเป็นการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งตามแนวคิดดังกล่าว การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมภายหลังการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า เมื่อมีการประกาศพระธรรมเทศนาครั้งแรกในวันอาสาฬหบูชา ส่งผลให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น และนำไปสู่ความจำเป็นในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ เพื่อให้การดำเนินกิจการของพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมอย่างรอบด้าน ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ให้สอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของสังคม โดยอาศัยการจัดการสิ่งแวดล้อม ทรัพยากร และเทคนิคการบริหารที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายของสังคม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการจัดและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ทั้งในด้านความสำเร็จ

และความล้มเหลว อีกทั้งการบริหารยังเป็นทั้งศาสตร์ที่สามารถศึกษาเรียนรู้ได้และศิลป์ที่เน้นการประยุกต์ใช้ความรู้และวิทยาการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

วิโรจน์ สารัตนะ (2557) อธิบายว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคมต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยอาศัยเครือข่ายแหล่งเรียนรู้และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาที่มีความคล่องตัวในการตัดสินใจและดำเนินงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ขณะเดียวกัน วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Hoy และ Cecil (2001) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู และนักเรียน เพื่อสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน โดยมุ่งให้ทุกฝ่ายเห็นพ้องและดำเนินงานตามข้อตกลงและแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

บรรจบ เนียมมณี (2523) ให้ความหมายของการบริหารว่าเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน โดยการดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือ การปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีทิศทางเดียวกัน และการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในหมู่ผู้ร่วมดำเนินการ

Herbert A. Simon (1947) ให้ทัศนะว่าการบริหารหมายถึงกิจกรรมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมมือและประสานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในระดับเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของสมาชิกแต่ละคน โดยการบริหารมีลักษณะเป็นกิจกรรมของกลุ่ม มิใช่การดำเนินการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และอาศัยความร่วมมืออย่างสัมพันธ์กันของสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ (2542) ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง การประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรทางการศึกษา (Administration Resources) มาดำเนินการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อองค์การทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและอาศัยความร่วมมือของผู้อื่นในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยการบริหารมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การทำงานร่วมกับคน การมีเป้าหมายร่วมขององค์การ การสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรที่มี

อยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการเผชิญต่อพลวัตของสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ควบคู่กับการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารยังครอบคลุมถึงการปกครอง การดูแล การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ โดยมีหน้าที่หลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเชื่อมโยงกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ อันประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการหรือระเบียบวิธีในการดำเนินงาน โดยกำหนดขั้นตอนและลำดับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบว่าควรดำเนินการสิ่งใดก่อนและสิ่งใดตามมา อันสะท้อนถึงการยึดหลักเกณฑ์และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ในการบริหาร กระบวนการดังกล่าวช่วยกำหนดขอบเขต บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ทฤษฎีการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ดังนี้

การตี อนันต์นารี (2552) อธิบายว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับเวลาในฐานะเครื่องมือวัดประสิทธิภาพและผลผลิตของการทำงาน การกำหนดค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การแยกหน้าที่การวางแผนออกจากการปฏิบัติงานโดยให้ฝ่ายบริหารรับผิดชอบด้านการวางแผนและประสานงาน การกำหนดวิธีการทำงานตามหลักวิทยาศาสตร์โดยฝ่ายบริหารเป็นผู้คัดเลือกและพัฒนาวิธีการที่เหมาะสมที่สุดพร้อมทั้งฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมงานโดยฝ่ายบริหารซึ่งต้องมีความรู้ด้านการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ และการจัดระเบียบการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนและมีวินัยเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันในทุกระดับ

Gulick และ Urwick (2012, p. 35) เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารที่รู้จักกันในชื่อ POSDCRB ซึ่งอธิบายภาระหน้าที่หลักของนักบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ โดยมีมุ่งให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดดังกล่าวยังตั้งอยู่บนหลักการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญ ความสอดคล้องระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การกำหนดเป้าหมายและแผนงานร่วมกันขององค์การ การให้ความสำคัญต่อ

ผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล และการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดการองค์การให้เกิดความเป็นเอกภาพ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนในการดำเนินงาน

รูนอร์ธ มาลี และผดุง พรหมมูล (2561) ระบุว่า การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการวางแผนซึ่งเป็นภารกิจหลัก โดยการวางแผนที่มีขั้นตอนชัดเจนช่วยให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีการระบุระยะเวลาและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งนี้การวางแผนที่ดีเอื้อต่อการเลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดการบริหารงานของนักวิชาการได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของการบริหารออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ เป้าหมายขององค์การ ปัจจัยการบริหาร และลักษณะของการบริหาร โดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นทิศทางหลักที่ผู้บริหารต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ส่วนปัจจัยการบริหารเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย กำลังคน เงิน วัสดุ เทคนิควิธี และเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้บริหารต้องจัดสรรและใช้ทรัพยากรดังกล่าวอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ลักษณะของการบริหารสะท้อนแนวทางและรูปแบบการดำเนินงานที่ผู้บริหารเลือกใช้ในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักเรื่องเวลา หลักการกำหนดค่าจ้างตามผลงาน หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ หลักการทำงานตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร และหลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการบริหารของ Gullick และ Urwick ที่เสนอว่า การบริหารประกอบด้วยหน้าที่หลัก 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ทั้งนี้การบริหารองค์การจะบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อมีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้ปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสม และการเลือกลักษณะหรือรูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ นอกจากนี้ การบริหาร ยังหมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นจากการวางแผนซึ่งเป็นภารกิจหลักและมีขั้นตอนที่ชัดเจน การวางแผนที่มีคุณภาพช่วยให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากมีการกำหนด

ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งนี้การบริหารที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบย่อมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดระบบและกำกับควบคุมการดำเนินงาน ด้านการศึกษาที่บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มุ่งจัดระเบียบและประสานกลไกต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาครอบคลุมการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการศึกษา การวัดและประเมินผล การจัดหาอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

หวน พินรุพันธ์ (2548) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องอาศัยการจัดการด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการศึกษา การวัดและประเมินผล การจัดหาอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนการสรรหาและจัดสรรบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเหมาะสม

บุญฟ้า ลิ้มวัฒนา (2549) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบุคคลและสังคม โดยมุ่งส่งเสริมความเจริญของงานทางปัญญา ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้บุคคลสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

บุญส่ง เจริญศรี (2550) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานกิจการนักเรียน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จันทราณี สงวนนาม (2551) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร โดยอาศัยภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอนก พุทศรี (2551) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดระบบ และกำกับควบคุมการดำเนินงานกิจกรรมทางการศึกษาที่บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ให้มีค่านิยมสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

ทรงศักดิ์ ดวงจันทร์ (2552) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมรับผิดชอบภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การใช้ทรัพยากรและเทคนิคทางการบริหารอย่างเหมาะสม ตลอดจนการควบคุมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกของสังคมได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

อรวรรณ ยัมละมัย (2553) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม และจัดการกิจกรรมหรือกระบวนการทางการศึกษา โดยใช้วิธีการและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาครอบคลุมการดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างเป็นระบบ

สรุปแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานทางการศึกษาอย่างเป็นระบบที่อาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย โดยการประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนทรัพยากรและเทคนิคทางการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาครอบคลุมการจัดการด้านการเรียนการสอน กิจกรรมการศึกษา การวัดและประเมินผล การบริหารบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ งานธุรการ และความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2544) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า สถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ใช้ทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เป็นจำนวนมากในการพัฒนาคน หากการบริหารจัดการสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ผลผลิตของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา มี

คุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งจะกระทบต่อศักยภาพในการพัฒนาประเทศและทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างล่าช้า

ศิริพงษ์ เศาภายน (2548) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า มีบทบาทอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ในทุกด้านซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของชาติ ทั้งนี้หากปราศจากการบริหารจัดการที่เป็นระบบ การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจประสบอุปสรรคและไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน (2553) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เนื่องจากหากระบบการบริหารขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานในทุกด้าน ทั้งนี้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เนื่องจากการดำเนินงานมิใช่กิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีสถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ซึ่งครอบคลุมภารกิจและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษายั่งยืน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพผลผลิตทางการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศ โดยเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการกำหนดแนวทาง กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ หากขาดการบริหารที่เหมาะสม การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจประสบอุปสรรคและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์

2.1.4 ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงตั้งนั้นสถานศึกษาจึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาโดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่างานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตร ท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานด้านวิชาการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการศึกษาหรือบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีนักวิชาการให้ความหมายดังนี้

Good (1959, p. 541) กล่าวถึงการบริหารงานโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการสั่งการ ควบคุม กำกับดูแล และจัดกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ งานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

กมล ภู่งประเสริฐ (2547, หน้า 6) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

พนัส หันนาคินทร์ (2524, หน้า 62) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งจัดกิจกรรมและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

การบริหารงานวิชาการสามารถประยุกต์ใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยสมคิด บางโม (2538, หน้า 29) เสนอว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ขณะที่กิติมา ปรีดีติลล และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2540, หน้า 19–20) ได้ขยายกรอบกระบวนการบริหารเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสูงสุด โดยถือเป็นภารกิจหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการนับเป็นหัวใจของการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของงานวิชาการเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ กระจายอำนาจการบริหารอย่างชัดเจน วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานงบประมาณ

เพื่อให้สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตลอดจนส่งเสริมการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวมีขอบข่ายและภารกิจที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง ที่ใช้
เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

การบริหารงานงบประมาณเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ
ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดหาและพัฒนาทรัพยากรด้านอื่น
ๆ เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ งบประมาณจึงมีบทบาทสำคัญ
ทั้งในระดับชาติและระดับองค์กร และได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้บริหารในทุกระดับ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์และบริหารงบประมาณของหน่วยงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

นิยม โพธิ์ทอง (2550) ให้ความหมายว่า งบประมาณหมายถึงแผนการใช้จ่ายเงินของรัฐวิสาหกิจหรือรัฐบาลในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจัดทำโดยฝ่ายบริหารและเสนอให้ฝ่ายนิติบัญญัติพิจารณาอนุมัติก่อนนำไปดำเนินการตามแผนดังกล่าว

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2550) ให้ความหมายของงบประมาณว่าเป็นแผนทางการเงินที่แสดงรายการรายได้และรายจ่ายของรัฐบาลในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากรัฐสภาก่อนนำไปใช้ดำเนินการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ระบุว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา หรือการบริหารงานการเงินและพัสดุในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ควบคู่กับการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินและการให้บริการของสถานศึกษา เพื่อนำทรัพยากรมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา อันส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

หวน พิณรุฬพันธ์ (2549) อธิบายว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการและแผนงานที่ได้รับอนุมัติ โดยครอบคลุมการอนุมัติและการเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบการใช้จ่าย และการรายงานผล เพื่อป้องกันการรั่วไหลของงบประมาณและให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการบริหารจัดการที่แสดงในรูปตัวเงิน ซึ่งสะท้อนโครงการและกิจกรรมการดำเนินงานทั้งหมดในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ครอบคลุมการประมาณการรายรับรายจ่าย และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กระบวนการงบประมาณประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ โดยเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด เพื่อให้การบริหารงบประมาณเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีความ

คล่องตัวและมีอิสระภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายและภารกิจที่เกี่ยวข้องตามกรอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจความหมายและขอบเขตของการ

บริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ทั้งนี้กวีวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้เป็นแนวคิดและกรอบในการดำเนินงานทางการศึกษา ดังนี้

ก. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2554) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินงานด้านบุคลากรขององค์การ เพื่อให้สามารถสรรหา ใช้ประโยชน์ และธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2551) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจสำคัญของผู้บริหารการศึกษาในการดำเนินงานด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ และการให้ค่าตอบแทน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2551) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกระดับในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกศินี หงสนันท์ (2551) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การ โดยการประยุกต์ใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2552) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่องค์การ ตลอดจนการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพทางกายและจิตใจที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่พ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความเหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารและจัดการภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาและธำรงรักษา ตลอดจนการพ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการนำแนวทางและวิธีการบริหารที่เหมาะสม มาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานขององค์การโดยรวม

ข. หลักของการบริหารงานบุคคล

ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในแต่ละองค์การขึ้นอยู่กับ การนำหลักการบริหารงานบุคคลมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและลักษณะขององค์การนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการหลายท่านจึงได้เสนอแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

สุกิจ จุลละนันท์ (2552) ได้เสนอหลักการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ โดยเน้นการประยุกต์ความก้าวหน้าทางการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ ได้แก่ ความเสมอภาคในการให้โอกาส ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นกลางทางการเมือง การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และการศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2554) ได้นำเสนอหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวคิด 4×4 ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานและบริหารคน โดยประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การเข้าใจวัตถุประสงค์ของการบริหารงานเพื่อให้งานบรรลุผลตามนโยบายและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในฐานะทรัพยากรที่มีชีวิตและสามารถพัฒนาได้ การกำหนดจุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และการจัดให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน ระบบข้อมูลที่ทันสมัย มาตรฐานงานที่เหมาะสม และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรมทางการเมือง การเสริมสร้างและพัฒนา ตลอดจนความยุติธรรมเป็นฐานในการดำเนินงาน ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์การให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจและความสำเร็จขององค์การโดยรวม

ค. กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลให้บรรลุผลตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีหลายขั้นตอน โดยนักวิชาการและนักวิจัยได้สังเคราะห์และจัดลำดับขั้นตอนสำคัญของกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้เป็นแนวทาง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง ชัดเจน และเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ทวน พิณรุฬันธ์ (2551) เสนอทัศนะว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์การสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2551) อธิบายว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษา และการพ้นจากงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคล องค์การ และสังคมโดยรวม ทั้งนี้หลักการสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

Edwin B. Flippo (2001, p. 6) เสนอว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณลักษณะและจำนวนสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนเพื่อให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน การประสานประโยชน์ระหว่างบุคลากร องค์การ และสังคม การบำรุงรักษาบุคลากรด้วยมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล และการพ้นจากองค์การซึ่งครอบคลุมการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสิ้นสุดความเป็นสมาชิกของบุคลากร ทั้งจากการลาออกหรือการดำเนินการตามระเบียบและวินัยขององค์การ

William B. Casterter (2006, p. 13) เสนอว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 11 ประการ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การกำหนดค่าตอบแทน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การประเมินผล การบำรุงรักษา การประกันความมั่นคงในการทำงาน การรวมตัวเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์ และการเข้าร่วมสมาคมวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวครอบคลุมการบริหารบุคลากรตั้งแต่การวางแผน การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาและธำรงรักษา ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิและเสริมสร้าง ความมั่นคงของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไว้ คือ

- (1) การวางแผนกำลังคน
- (2) การสรรหา
- (3) การบรรจุแต่งตั้ง
- (4) การพัฒนา
- (5) การดำรงรักษา
- (6) การให้พ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อเป็นแนวทางให้กรม กองของกระทรวงศึกษาธิการได้ปฏิบัติได้ 6 ประการ คือ

- (1) การวางแผนกำลังคน
- (2) การสรรหาบุคคล
- (3) การบำรุงรักษาบุคคล
- (4) การพัฒนาบุคคล
- (5) การประเมินการปฏิบัติงาน
- (6) การให้บุคคลพ้นจากงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและดำรงรักษาบุคลากร ตลอดจนการให้ออกจากงาน โดยกระบวนการดังกล่าวต้องดำเนินการภายใต้หลักการบริหารและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์การ หน่วยงาน และบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนา จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปเป็นกรอบกระบวนการบริหารงานบุคคลตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย และ (5) การออกจากราชการ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการใช้ทรัพยากรบุคคลขององค์การให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลสูงสุด

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นหนึ่งในขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้งสี่ด้านที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน บุคลากร และสังคม โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และอำนาจในการตัดสินใจด้านการจัดการศึกษา ครอบคลุมงานวิชาการ

งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ให้เป็นไปตามบริบทและความต้องการของนักเรียน และชุมชน ทั้งนี้ การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นภารกิจที่ท้าทาย เนื่องจากต้องบริหารจัดการทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมพลังและจูงใจบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบและกำกับภารกิจการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านต่าง ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทสำคัญในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่การจัดบริการทางการศึกษาในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการบริหารจัดการตามหลักการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ โดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ (พระพิศาลศึกษากร (สุดใจ ยโสธโร), 2558)

การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่มุ่งจัดระเบียบและกำกับการบริหารองค์การให้มีความเป็นระบบ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกและให้บริการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนและชุมชน โดยครอบคลุมภารกิจสำคัญ ได้แก่ งานธุรการ งานสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานอนามัย และงานบริการรวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้ การบริหารงานทั่วไปเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนงานด้านอื่นให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานในสถานศึกษาประกอบด้วยภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละด้าน และร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ และประสานความร่วมมืออย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเกิดเป็นกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานทั่วไปซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมถึงการประสานงานกับบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานทั่วไปจึงเป็นกลไกหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้การ

บริหารงานด้านอื่นบรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากขาดการบริหารงานทั่วไปที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านอื่นของสถานศึกษาโดยรวม

การบริหารงานทั่วไปตามแนวคิดของนักวิชาการถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจ การบริหารตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล เพื่อให้การจักระบบการบริหารองค์การสามารถบรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจักระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นบรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและ อำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ จัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจักระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558) ระบุว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุนี้ ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงประกอบด้วยงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกด้านของโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและหลักสูตร โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพดี มีคุณธรรม เป็นพลเมืองที่ดี สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบข่ายงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งได้รับการกระจายอำนาจจากต้นสังกัดอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดระบบ กำกับ และควบคุมกลไกการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล การจัดการอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการสรรหาบุคลากร เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษาโดยรวม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่

การแสดงความคิดเห็น การร่วมตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติงาน ตลอดจนการร่วมประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553) อธิบายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับผู้นำ โดยเน้นการมีอำนาจร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน รูปแบบดังกล่าวเหมาะสมกับบุคลากรที่สามารถควบคุมตนเองในการทำงานได้ดี และมีความต้องการแสดงบทบาทในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

สถาบันพระปกเกล้า (2553) อธิบายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความหมายครอบคลุมตั้งแต่การมีส่วนร่วมในระดับจำกัด ซึ่งหมายถึงการให้ความช่วยเหลือโดยสมัครใจต่อโครงการสาธารณะโดยไม่มุ่งเปลี่ยนแปลงเนื้อหาหรือทิศทางของโครงการ ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในความหมายกว้างที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเกิดความตื่นตัว รับรู้ ตอบสนอง และสนับสนุนความคิดริเริ่มของท้องถิ่น ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมยังหมายถึงการที่ประชาชนเข้าไปเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผลโครงการพัฒนา โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาชุมชนและชนบท ซึ่งประชาชนมีทั้งสิทธิและหน้าที่ในการร่วมแก้ไขปัญหา ระดมทรัพยากร ตรวจสอบความจำเป็น และเสนอแนวทางใหม่ ๆ ตลอดจนร่วมจัดตั้งและธำรงรักษาองค์กรท้องถิ่น ทั้งหมดนี้สะท้อนว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเชิงรุกที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลริเริ่ม ลงมือปฏิบัติ และรับผิดชอบต่อการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและสังคมโดยรวม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) อธิบายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการดำเนินงานและกระบวนการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย ทั้งในมิติของประสิทธิภาพการดำเนินงานและด้านจิตวิทยา โดยผู้มีส่วนร่วมจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร รับรู้ว่าความคิดเห็นของตนได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการพัฒนา ตลอดจนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อโครงการหรือองค์กร อันเป็นพลังสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความก้าวหน้าของหน่วยงาน

Likert (1961) อธิบายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึงรูปแบบการบริหารที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรผ่านกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน โดยผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวอนระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ในด้านการจูงใจ ผู้บริหารมิได้มุ่งเน้นเฉพาะผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ แต่ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่าง

เปิดเผยและเป็นมิตร อีกทั้งเอื้อให้โครงสร้างองค์การทั้งทางการและไม่เป็นทางการสามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้องและเกื้อหนุนกัน

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการดำเนินงานและกระบวนการตัดสินใจขององค์การ ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน ไปจนถึงการประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความผูกพันต่อองค์การ อันส่งผลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาองค์การหรือเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ลดความขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยภายในองค์การ เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็นจากบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย อันนำไปสู่การพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบและรอบด้าน อีกทั้งยังช่วยลดดุลอำนาจ ลดการกระจุกตัวของอำนาจในการตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจโดยมิชอบ ตลอดจนช่วยป้องกันการดำเนินนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเกินควร ส่งเสริมความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีประสิทธิภาพในการประสานงาน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังช่วยสร้างพลังความร่วมมือ ความเข้มแข็งขององค์การ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Likert (1961) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอข้อเสนอแนะ และร่วมพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานผ่านการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังส่งเสริมให้การสื่อสารภายในองค์การเป็นไปอย่างคล่องตัว เปิดเผย และมีประสิทธิภาพ ทั้งในลักษณะการสื่อสารโต้ตอบ

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย การปฏิบัติงาน และกิจกรรมขององค์กร อีกทั้งยังนำไปสู่การยอมรับการตัดสินใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gordon (1987) ได้สรุปคุณค่าของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการยอมรับต่อแนวคิดและนโยบายของฝ่ายบริหาร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงานและการขาดงานของบุคลากร ตลอดจนลดการร้องเรียนและข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังเอื้อต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว

Hack, Candoli และ Ray (1995) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีบทบาทเป็นพลังสำคัญที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารสถานศึกษาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการวางแผนเชิงระบบที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน คณะทำงาน และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารได้อย่างสะดวกและทั่วถึง อันนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสังคมร่วมสมัย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยช่วยเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มการยอมรับต่อแนวคิดและนโยบายของฝ่ายบริหาร รวมทั้งส่งเสริมเจตคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นกลไกในการถ่วงดุลอำนาจ ลดการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งช่วยป้องกันการใช้อำนาจโดยไม่เหมาะสมและลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร

2.2.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ประยูร อัครบวร (2552) เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและร่วมกำหนดแนวทางหรือกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหรือดำเนินการ ซึ่งครอบคลุมการมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมและการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ อันเป็นการร่วมรับและแบ่งปันผลที่เกิดจากกิจกรรมหรือการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จันทราณี สงวนนาม (2553) เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนมุมมองและข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยการร่วมดำเนินกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อพิจารณาความสำเร็จและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานขององค์การอย่างเป็นระบบ

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553) เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือโครงการตามบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงานขององค์การ

Fornaroff (1980) เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนซึ่งครอบคลุมการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี และการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการติดตามและประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงานขององค์การ

Cohen และ Uphoff (1981) เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งครอบคลุมการร่วมคิดริเริ่มโครงการ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญ การกำหนดทางเลือก และการตัดสินใจทั้งก่อนและระหว่างการดำเนินโครงการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยการสนับสนุนทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการร่วมบริหารและประสานงานโครงการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งรวมถึงการร่วมได้รับทั้งผลประโยชน์และผลกระทบจากโครงการในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยการเข้าร่วมประเมินโครงการทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง

Hoy และ Miskel (2001) อธิบายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้อำนาจตัดสินใจในประเด็นที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและภารกิจขององค์การ ซึ่งสะท้อนลักษณะของสถานการณ์แบบประชาธิปไตย ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม หากการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจมีจำกัด อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง การมีส่วนร่วมอยู่ในขอบเขตแคบ การดำเนินภารกิจขาดความสอดคล้อง และนำไปสู่ความไม่พึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ กระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ

หรือวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริงภายในองค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	นักวิชาการ/นักการศึกษา						ความถี่
	ประยูร อัครบวร (2552)	จันทร์ธานี สงวนนาม (2553)	ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553)	Fornaroff (1980)	Cohen และ Uphoff (1981)	Hoy และ Miskel (2001)	
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	✓			✓		✓	3
2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น		✓					1
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			✓		✓		2
4. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
5. การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓		✓	✓	✓		4

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ผนวกรวมองค์ประกอบโดยพิจารณาความสอดคล้องกันของแนวคิดจากนักวิชาการและนักการศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ความถี่มากกว่าร้อยละ 50 และพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความถี่สูงสุดเท่ากับ 12 จึงสรุปองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าวกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์ประกอบเพื่อกำหนดความหมายและตัวบ่งชี้สำหรับใช้ในการนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการต่อไป

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผนไว้ ดังนี้
 อรรถัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไรจะแบ่งงานกันอย่างไร ใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด จะจัดหางบประมาณมาจากที่ใด และใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา

ฉลดา จันทรสุมบัติ (2554) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ภายในเวลาที่กำหนด และเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

อคิน ระพีพัฒน์ (2554) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การวางแผนดำเนินกิจกรรมโดยให้เจ้าหน้าที่นักพัฒนาทำหน้าที่เป็นเพียงเพื่อนของประชาชนในการช่วยกันวางแผนเพราะถ้าเราไม่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนนี้โอกาสที่ชาวชนบทจะได้รับการศึกษาและพัฒนางานเองในการวางแผนดำเนินงานก็จะหมดไป

Arnstein (1969) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง เป็นระดับที่เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทางในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และความต้องการในการพัฒนาสถานะของกลุ่มเป้าหมาย การสร้างความเข้าใจและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชน

Koontz, Harold และ O'Donnell (1972) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด และใครเป็นผู้กระทำการวางแผนเป็นสะพานเชื่อมช่องว่างจากปัจจุบันไปสู่อนาคตตามที่ต้องการ และทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน สื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดเตรียมแผนงานที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีการระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมีการประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล

1.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการวางแผนไว้ ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการวางแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการเฉพาะ
 2. กำหนดตำแหน่งที่ต้องการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ วิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้นรู้ถึงจุดแข็งของงานที่ต้องการ และจุดอ่อนที่ต้องแก้ปัญหา
 3. จัดเตรียมแผนงานร่วมกันพัฒนาหลักฐานโดยคำนึงถึงสถานะในอนาคตเป็นการสร้างภาพทางเลือกเกี่ยวกับอนาคตเพื่อที่จะระบุสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อวัตถุประสงค์
 4. วิเคราะห์และระบุทางเลือกในการปฏิบัติการระบุและประเมินการปฏิบัติอย่างรอบคอบ การเลือกทางเลือกที่บรรลุวัตถุประสงค์และอธิบายถึงขั้นตอนที่ต้องการปฏิบัติเพื่อให้สามารถติดตาม ทางเลือกของ การปฏิบัติได้
 5. ประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล เป็นการปฏิบัติตามแผนการและวัดความก้าวหน้าของแผน โดยมีการประเมินผลลัพธ์ และการปรับแผนเท่าที่จำเป็น
- อรรถัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย
1. ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประเด็นที่ห่วงกังวล
 2. คาดการณ์ระดับของการโต้เถียงและความไม่ลงรอยของประเด็นหรือโครงการ
 3. ระบุวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ
 4. ระบุเงื่อนไขพิเศษของชุมชนหรือประเด็นที่อาจกระทบต่อรูปแบบการมีส่วนร่วม
 5. การเลือกรูปแบบและกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ตามขั้นตอนการตัดสินใจ
- เขียนแผนการมีส่วนร่วม
- จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการวางแผน ประกอบด้วย
1. วัตถุประสงค์ความเป็นเอกเทศการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานตามแผนที่ดีระยะเวลาดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้อง
 2. ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน สื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 3. อยู่บนฐานของเป้าหมายในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าให้มากที่สุด
 4. จัดเตรียมแผนงานที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
- ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน
5. ระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
 6. มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้
- สุธี ขวัญเงิน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการวางแผน ประกอบด้วย
1. กำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ

2. ใช้ดุลพินิจพิจารณาความเป็นไปได้ของผลสำเร็จที่ต้องการและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ

3. จัดเตรียมแผนงานที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Kenicki และ Williams (2006) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการวางแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง
2. ประเมินความเป็นไปได้และปรับปรุงแผน
3. มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและมีความยืดหยุ่น
4. ระบุทางเลือกและผลสำเร็จต้องเป็นทางเดียวกัน
5. กำหนดระยะเวลา ประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล

สรุปได้ว่า จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกันมาผนวกรวมกัน เพื่อความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ จึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ
2. ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน สื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. จัดเตรียมแผนงานที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน

4. ระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

5. ประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติไว้ ดังนี้ สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานบางคน บางกลุ่ม หรือทั้งหมด ร่วมคิดอาจจะเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม การร่วมคิดมีประโยชน์หลายประการต่อองค์กร โดยทั่วไปก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การคิดเป็นกระบวนการขั้นต้นของการดำเนินงาน สำหรับการเริ่มต้นด้วยการคิดก็คือการแสดงความเป็นเจ้าของตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

อคิน ระพีพัฒน์ (2554) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การลงทุนและปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าชาวชนบทในชุมชนจะยากจนหรือขาดแคลนทรัพยากร แต่ชุมชนก็มีทรัพยากรที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานได้อย่างน้อยชุมชนก็มี แรงงานของตนเองเป็นขั้นต่ำสุดที่จะเข้าร่วมได้ในหลายๆแห่งของชุมชนการร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของจะทำให้ชุมชนเกิดความรัก และความห่วงแหน

Arnstein (1969) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง เป็นการร่วมกันจัดทำกิจกรรมหรือการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ของชุมชนร่วมกับผู้รับผิดชอบ โครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ที่วางไว้

William Erwin (1976) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรมหรือโครงการรวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ ร่วมกันประสานงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และมีส่วนร่วมในการบริหารให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

2.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

นักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้ของ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติไว้ดังนี้

นรินทร์ ชัยพัฒนาพงศา (2547) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานว่าเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

2. ร่วมกันประสานงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ร่วมดำเนินงาน
2. ร่วมสนับสนุนทางด้านทรัพยากร
3. ร่วมในประสานงาน
4. ร่วมในการขอความช่วยเหลือ

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ร่วมกันจัดกิจกรรมหรือโครงการ
2. ร่วมสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ

3. ร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2. การได้ร่วมสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้

3. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ร่วมสนับสนุนทรัพยากรหรือการบริจาคเงินและวัสดุต่าง ๆ

2. มีส่วนร่วมในการบริหารให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

3. ร่วมประสานงานและขอความช่วยเหลือ

สรุปได้ว่าจากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกัน มาผนวกรวมกันเพื่อความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ จึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1. ร่วมกันจัดกิจกรรมหรือโครงการ

2. ร่วมสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ

3. ร่วมกันประสานงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

4. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

5. มีส่วนร่วมในการบริหารให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

3. การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ไว้ ดังนี้

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การคำนึงถึงผลประโยชน์เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

ประยูร อัครบวร (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์ ผลของกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนแล้วย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งอาจไม่

จำเป็นที่จะต้องอยู่ในรูปของเงินวัตถุสิ่งของแต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจในสภาพของความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

Arnstein (1969) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง เป็นการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาคผู้ได้รับ ผลประโยชน์คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยประโยชน์ที่ได้รับจะมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง เป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผลเสียเนื่องในทางลบจากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับได้แก่ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคง ขึ้นหรือการมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษาหรือรู้หนังสือมากขึ้นรวมทั้งการให้บริการสังคมอื่น ๆ มากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น ผลประโยชน์ส่วนบุคคลได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้นมีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์ ผลของกิจกรรมหรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้นร่วมรับประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ เจริญปริมาณร่วมรับประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพพิจารณาถึงการกระจาย ผลประโยชน์ภายในกลุ่ม และร่วมรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบจากการบริหารงาน

3.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ไว้ ดังนี้ สำนักมาตรฐานการศึกษา (2545) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ
3. พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ
3. พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. นำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ

2. นำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน
3. ร่วมรับผิดชอบการดำเนินการ
4. พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ
3. ร่วมรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบจากการบริหารงาน

Shadid และคณะ (1982) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ
3. ร่วมรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบจากการบริหารงาน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกันมาผนวกรวมกันเพื่อความสะดวกในการนำไปปฏิบัติจึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ
3. พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม
4. ร่วมรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบจากการบริหารงาน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ ดังนี้

สำนักมาตรฐานการศึกษา (2545) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ร่วมกันติดตามประเมินผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึง ปัญหาอุปสรรค และร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย

อคิน ระพีพัฒน์ (2554) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่งเพราะ ถ้าหากการติดตามและการประเมินผลการมีส่วนร่วมของชุมชน เพราะชุมชนจะได้รับทราบผลการปฏิบัติว่างานที่ ท าไปจะได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่

Arnstein (1969) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพียงใด เพื่อให้ชุมชนได้รับทราบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการและหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการได้ สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็นความชอบและความคาดหวังจะมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการ มีส่วนร่วมต่อไป

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การควบคุมหรือติดตามการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการตรวจสอบ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการร่วมกัน ในการหาทางแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ ดังนี้

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ตรวจสอบถึงความสำเร็จ
3. ตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ
4. ร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าว สามารถสำเร็จ

ลุล่วงตามเป้าหมาย

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ติดตามและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความสำเร็จ
2. ตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ
3. นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันขององค์กรอยู่เสมอ
2. มีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กร
3. นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

Arnstein (1969) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ควบคุมการดำเนินงาน
2. ตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์
3. หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการ

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ประกอบด้วย

1. ควบคุมการดำเนินกิจกรรม
2. ตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม
3. ปรับตัวหรือปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในการมีส่วนร่วมต่อไป

สรุปได้ว่า จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกันมา ผสมรวมกันเพื่อความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ จึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์
3. ตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ
4. ร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา
5. นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหาร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในเรื่องต่าง ๆ ของรูปแบบ อันได้แก่ ความหมายของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "รูปแบบ" หรือ "โมเดล" (Model) ไว้หลายความหมาย มีทั้งคล้ายและคลึงและแตกต่างกัน ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2552) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้
 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักเรียกทับศัพท์ภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่ เรียกว่า “Mathematical Model” และ 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ บางที่เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2552) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2554) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ หมายถึง วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทศนา แคมมณี (2555) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ หมายถึง เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

Bardo และ Hartman (1982) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ หมายถึง เป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียด ซึ่งถ้าทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบหรือแบบจำลองด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุรูปแบบหรือแบบจำลองใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดและควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างนั้น ไม่มีข้อกำหนดตายตัว ซึ่งจะขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร

เรชา ศรีวิชัย (2554) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบแผนภูมิโครงสร้าง ลำดับขั้นตอน การบริหาร การจำลองภาพ องค์ประกอบที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงทฤษฎี หลักการแนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้น ๆ ซึ่งได้รับการยอมรับว่าสามารถใช้เป็นแบบแผนในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น ๆ

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของความเป็นจริงในการทำให้ความสัมพันธ์ซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น การสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องและความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน โดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผลและฐานคติมาประกอบการแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่กายภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ ด้านภาษาหรือสัญลักษณ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบอย่างง่ายอยู่ส่วน (Simplified form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นมา เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดต่อไป

รูปแบบ เป็นแบบของโครงสร้างที่แสดงรายละเอียดขั้นตอนความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ สามารถอธิบายชี้ให้เห็นกลไกและปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นและใช้เป็นการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปตามลำดับ ซึ่งรูปแบบ คือ แบบจำลองของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง หรือความคิดรวบยอดของชุดปรากฏการณ์ด้วยหลักความมีเหตุมีผลที่เป็นระบบมีกรอบความคิดทางด้านหลักการ จุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในนิยามความสัมพันธ์วิธีการดำเนินงานและเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา เพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรม หลักความมีเหตุมีผลที่เป็นระบบ

Good, 1993, p. 370) ให้กรามหมายไว้ในพจนานุกรมการศึกษาว่า เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อการสร้างหรือทำซ้ำ ทำเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตลอดจนเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Moberg and Brown (1980, p. 65) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง เป็นการย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงที่ปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้น ๆ ให้ง่ายขึ้นและเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น รูปแบบจึงมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันออกไป เช่น รูปแบบการจำแนก ประเภท (Typology) รูปแบบกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) และรูปแบบการแยกชนิด (Taxonomy) เป็นต้น

Keeves (1997, p. 386) สรุปว่า รูปแบบถูกนำมาใช้เพื่อแสดงความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของตัวแปรต่าง ๆ ปัจจัย หรือองค์ประกอบในเชิงความสัมพันธ์หรือความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยอธิบายปรากฏการณ์หรือข้อเท็จจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

Longman MacNeil (2009, p. 21) ให้ความหมายของรูปแบบ โดยสรุปเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) รูปแบบ หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง เช่น รูปแบบของเรือดำน้ำ
- 2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่างนักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดรูปศิลป์

- 3) รูปแบบ หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น รุ่นของเครื่องคอมพิวเตอร์

Joyce & Weil (1990, pp. 1-2) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง แผน (Plan) หรือแบบ (Pattern) ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือการสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการสอน ซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ และเทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และหลักสูตร แต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

Steiner (1988, p. 31) ได้กล่าวถึงความหมายโดยทั่วไปของรูปแบบว่าหมายถึง สิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง และได้จำแนกความหมายเฉพาะของรูปแบบเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical models) แบ่งออกเป็น
 - (1) รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (model of) เช่น รูปแบบหรือแบบจำลองเครื่องบิน เอฟ 16 ลำเล็ก ๆ ที่เราสร้างจำลองมาจากเครื่องบิน เอฟ 16 เป็นต้น
 - (2) รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (model for) เช่น รูปแบบหรือแบบจำลองที่ออกแบบเพื่อใช้เป็นต้นแบบผลิตเครื่องบินเอฟ 16 โดยเราต้องสร้างรูปแบบหรือแบบจำลองชนิดนี้ขึ้นมาก่อนเพื่อจะนำไปเป็นต้นแบบผลิตเครื่องบินเอฟ 16 ลำจริง เป็นต้น
- 2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual models) แบ่งออกเป็นดังนี้
 - (1) รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (conceptual selection) เพื่อนำไปใช้อธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น
 - (2) รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (conceptual model for) คือ รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายทฤษฎี เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีการคัดเลือกตามธรรมชาติ (theory of natural selection) เพื่อนำไปใช้อธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

รูปแบบ ที่ผู้วิจัยได้กล่าวมามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบ โครงสร้าง การบริหารที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงหลักการ และแนวคิดของปรากฏการณ์ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งรูปแบบอาจหมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงองค์ประกอบของสิ่งที่จะศึกษา หรือสิ่งที่จะทำให้มองเห็น

ส่วนประกอบสำคัญ ๆ ภายในของสิ่งนั้น ๆ และทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น อาจแสดงในลักษณะภาพวาด แผนภูมิ หรือแผนภาพ ก็ได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง การสร้างกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ หรือการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก ส่วนกระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนา รูปแบบ สามารถสรุปได้เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือพัฒนา รูปแบบ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

ดังนั้นสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ สำหรับถ่ายทอด ความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสาร ในลักษณะต่าง ๆ แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.3.2 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบไว้ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบไว้ว่ามีความสำคัญในการแสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบมีมากกว่าหนึ่งมิติ หรือหลายตัวแปร โดยจะเชื่อมโยงแสดงความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุผล

Good (1973) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบไว้ว่า 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและทำซ้ำ 2) เป็นแบบอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนแบบ 3) เป็นแผนภาพหรือภาพสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใด ๆ หรือหลักการหรือแนวคิดและ 4) เป็นชุดปัจจัยหรือองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมตัวเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจเขียนในรูปคณิตศาสตร์หรือเขียนบรรยายก็เป็นไปได้

Bardo และ Hartman (1982) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบไว้ว่า มีความสำคัญทางสังคมศาสตร์ โดยเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและหรือบรรยายคุณสมบัตินั้น ๆ โดยรูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา

เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

สรุปได้ว่า รูปแบบมีความสำคัญ คือ แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบมีมากกว่าหนึ่งมิติหรือหลายตัวแปร โดยจะเชื่อมโยงแสดงความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุผล เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและหรือบรรยายคุณสมบัตินั้น ๆ โดยรูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

2.3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ไม่พบว่ามีหลักฐานใดที่องค์ประกอบของรูปแบบไว้ตายตัว นักทฤษฎีได้ระบุหรือกำหนดองค์ประกอบไว้ตามแต่ลักษณะของปรากฏการณ์หรืองานที่ผู้สนใจทำการศึกษา อย่างไรก็ตาม นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้มีหลายลักษณะ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

ทีศนา แคมมณี (2557) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ 1) วัตถุประสงค์ แนวคิด 2) บริบทและเงื่อนไข 3) ยุทธศาสตร์ 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้

Brown และ Moberg (1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นและได้นำเสนอองค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Keeves (1988) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรกนำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ

2. การจัดร่างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้

3. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลังโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับและการทดลองใช้ในปัจจุบัน

4. มีเงื่อนไข หรือมองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

vancevich (1979. 14) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม ซึ่งรูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตเกิดจากการมีปัจจัยนำเข้าส่งไปที่กระบวนการก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น โดยให้ความสนใจด้านข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก แสดงถึงการเป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด

Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982, pp. 70-71) ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบจะประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ ตัวอย่างเช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

- 1) ปัจจัยนำเข้า
- 2) กระบวนการ
- 3) ผลผลิต
- 4) ข้อมูลย้อนกลับ

จากสภาพแวดล้อม ซึ่งการพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นลักษณะของระบบเปิด

สมบูรณ์ ศิริสรธรธีรภู (2547) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะ ภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนาหลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของ รูปแบบกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนาวิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการ และแนวทางการนำรูปแบบไปใช้เงื่อนไขความสำเร็จและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบการทดสอบ

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา หลักสูตรการจัดการเรียนรู้การประเมินผล การเรียนรู้ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมของพ่อแม่แม่และชุมชน

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง

- 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
- 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง
- 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง
- 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง
- 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

ฉวีวรรณ เฟื่องทอง และคณะ (2561) ได้กล่าวถึงการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่า จะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการ พื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

ประมะ บุญเชื้อ (2562) กล่าวถึงการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่า จะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์อย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษาหรือ ออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก การกำหนดองค์ประกอบรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าต้องการทำนายปรากฏการณ์ในเรื่องใด โดยเลือกใช้วิธีที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ศักดา สถาพรวงษา (2549) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ หลักการ วัตถุประสงค์และบริบท

ส่วนที่ 2 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ อำนาจหน้าที่ (Authority)

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ประกอบด้วย การเตรียม การนำไปใช้ การประเมินผล

ส่วนที่ 4 ข้อจำกัด ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค

ไมตรี บุญทศ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบควรมีองค์ประกอบหลัก คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
- 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
- 5) แนวการประเมินรูปแบบ

โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ และมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ โดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์ เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

อรชร กิตติชนม์ธวัช (2558) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดหมาย 3) การจัดองค์กรและบทบาทหน้าที่ 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) การประเมินรูปแบบ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

ขวัญชนก แสงพุกนัง (2563) ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) ผลผลิต 6) ผลลัพธ์ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ

การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ไม่มีการกำหนดว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้างเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษาหรือจะออกแบบแนวคิดทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิต และข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลย้อนกลับ การกำหนดองค์ประกอบนั้น จะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา หรือขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการศึกษา องค์ประกอบรูปแบบที่ได้จะต้องนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องที่ศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีการกำหนดตายตัวว่าประกอบด้วยอะไรบ้างและมีโครงสร้างอย่างไร ซึ่งองค์ประกอบ โครงสร้าง และความสัมพันธ์นี้ขึ้นอยู่กับผู้วิจัย ศึกษารวมไปถึงทฤษฎี แนวคิด หลักการพื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ ที่จะกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้น

2.3.4 คุณลักษณะของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ ดังนี้

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553, หน้า 6) ได้เสนอลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไร ขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988) ได้เสนอลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement)

4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ที่ตามมา ซึ่งสามารถได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้

5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

ทิตินา แคมมณี (2552) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะเป็นดังดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) หมายถึง รูปแบบที่เป็นความคิด การเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านภาษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หมายถึง รูปแบบที่ใช้สูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) หมายถึง รูปแบบที่ใช้แผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม หรือ กราฟ

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) หมายถึง รูปแบบที่ใช้ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของปัญหาใด ๆ รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านศึกษาศาสตร์

เรขา ศรีวิชัย (2554) ให้ความเห็นว่า ไม่มีรูปแบบใดที่เป็นคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการศึกษาว่ามีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะรูปแบบที่ดี ต้องมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมารับรอง และสามารถทำนายและอธิบายปรากฏการณ์หรือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในเชิงเหตุผลได้ มีการต่อยอดความรู้อันจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และมีกระบวนการในการสร้าง หรือพัฒนารูปแบบได้อย่างไม่มีสิ้นสุด

ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564) ให้ความเห็นว่า รูปแบบที่ดีควรมีความเที่ยงตรงให้ผลเหมือนเดิมถ้าทดลองซ้ำ สามารถอธิบายความเป็นเหตุผลได้ ช่วยอธิบายและทำนาย แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ช่วยขยายความรู้และนำไปสู่การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมขึ้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบที่ต้องมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรหรือความสัมพันธ์ของเรื่องมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดและเพิ่มองค์ความรู้ รูปแบบเป็นการแสดงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ในลักษณะของแผนภูมิ หรือแผนผัง ช่วยให้เห็นทฤษฎีได้ง่ายขึ้น ลักษณะรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร อธิบายโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา และเกิดความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษา มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และมีกระบวนการในการสร้าง หรือพัฒนารูปแบบได้อย่างไม่มีสิ้นสุด

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง การสร้างกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ 2. รูปแบบเชิงภาษา 3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ 4. รูปแบบเชิงแผนผัง และ 5. รูปแบบเชิงสาเหตุ ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลย้อนกลับ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

2.4.1 ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)ไว้ ดังนี้

Deming (2004) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ โดยอาศัยวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงระบบที่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ตามลักษณะของปัญหา และเมื่อดำเนินครบวงจรจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปรีทรศน์ พันธบุรุษย์ (2545) อธิบายว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการจัดการ โดยการหมุนวงจรอย่างถูกต้องครบถ้วนหนึ่งรอบจะก่อให้เกิดการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้หนึ่งระดับ และการหมุนวงจรอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เกิดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขั้นตอน Plan คือการระบุปัญหาและกำหนดแผนแก้ไข Do คือการดำเนินงานตามแผน Check คือการประเมินผลโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และ Act คือการนำผลการประเมินไปปรับปรุงหรือกำหนดเป็นแนวปฏิบัติมาตรฐาน

Hitoshi (2554) กล่าวถึงการบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพว่า เป็นกระบวนการควบคุมและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์จะต้องมีการทบทวนและเริ่มดำเนินการใหม่ โดยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การวางแผนถือเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เนื่องจากส่งผลต่อประสิทธิผลของขั้นตอนอื่น

Tozawa (2544) มองว่าวงจรคุณภาพเป็นกระบวนการทำงานเชิงระบบที่เปรียบเสมือนวงล้อ ซึ่งเมื่อหมุนครบหนึ่งรอบจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากการดำเนินงานขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง เช่น การวางแผนหรือการตรวจสอบ จะทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545) อธิบายว่า วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) เป็นกิจกรรมเชิงระบบที่มุ่งสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ และการปรับปรุงแก้ไข หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายจะต้องทบทวนและดำเนินการตามวงจรคุณภาพซ้ำ ซึ่งการหมุนเวียนของวงจรอย่างต่อเนื่องจะช่วยยกระดับผลลัพธ์และสร้างความน่าเชื่อถือของคุณภาพงาน

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542) กล่าวเสริมว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของวงจรคุณภาพมิได้มุ่งเพียงการแก้ไขผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการบริหารคุณภาพที่มุ่งให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยผลของการดำเนินงานในแต่ละรอบจะนำไปสู่การยกระดับผลการดำเนินงานอย่างเป็นลำดับ

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541) สรุปว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นระบบการบริหารงานคุณภาพที่ประกอบด้วยขั้นตอน Plan-Do-Check-Act ซึ่งต้องดำเนินการอย่างมีวินัย ครบทุกขั้นตอน และหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพงาน

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นระบบการบริหารคุณภาพที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและการควบคุมงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่จำกัดเพียงการแก้ไขผลลัพธ์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน แต่เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพที่นำไปสู่การยกระดับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

2.4.2 ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ ดังนี้

อิโตชิ คูเมะ (2540) กล่าวว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นแนวคิดการบริหารคุณภาพที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกกิจกรรมขององค์กร จึงเป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์ (2544) อธิบายว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติงานตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือประเมินผล (Check) และการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act) ซึ่งเป็นระบบการบริหารงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความเป็นระบบในการดำเนินงานของสถานศึกษา

วิฑูรย์ สิมะโชคติ (2545) กล่าวว่า การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพเดมมิ่งเป็นกระบวนการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือ โดยจุดเริ่มต้นสำคัญของวงจรคุณภาพอยู่ที่การตั้งคำถามเพื่อแสวงหาวิธีการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นกระบวนการบริหารงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ ผ่านขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.4.3 ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันโดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

อีโตชิ คูเมะ (2540) อธิบายว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่งเริ่มจากการวางแผน (Plan) ซึ่งเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าอย่างรอบคอบ โดยแผนที่ดีควรมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ บรรลุได้จริง สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และมีกำหนดเวลา จากนั้นจึงนำไปปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบผลการดำเนินงาน (Check) และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม (Act)

สมาน อัครภูมิ (2541) และสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542) เห็นตรงกันว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่งเป็นกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปริทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์ (2545) และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) เน้นว่า การใช้วงจร PDCA เป็นกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการระบุปัญหาและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน นำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้การหมั่นวงจรอย่างสม่ำเสมอจะช่วยยกระดับผลลัพธ์ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Deming (1995) ระบุว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร เริ่มจากการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง การทดลองปฏิบัติ การตรวจสอบผล และการยอมรับหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน โดยสามารถหมั่นซ้ำได้จนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

P (Plan) การวางแผน

D (Do) การนำแผนไปปฏิบัติ

C (Check) การตรวจสอบและประเมินผล

A (Act) การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.5 แนวคิดการประเมินความต้องการความจำเป็น

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็นนักวิชาการได้เสนอ

ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2550) อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้เป็น 2 แนวคิด ได้แก่

1. โมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นจริง โดยพิจารณาความจำเป็นจากระดับความแตกต่างหรือจากผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งเรียกว่า Performance Needs และ

โมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นหากไม่ดำเนินการจะนำไปสู่สภาพที่ไม่พึงประสงค์ เรียกว่า Treatment Needs

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง เพื่อนำไปสู่การระบุปัญหาและกำหนดแนวทางพัฒนางานหรือพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานหรือการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

2.5.2 ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินที่มุ่งวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณากำหนดแนวทางในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาในทางบวก

Witkin (1995) เห็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญในฐานะกระบวนการประเมินเชิงระบบที่ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา และใช้ประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

2.5.6 ขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ในแนวทางที่สอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) เสนอว่า การประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) (2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และ (3) การกำหนดแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ไขความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) อธิบายขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการประเมิน ระยะการประเมิน และระยะหลังการประเมิน ระยะก่อนการประเมินเป็นการเตรียมความพร้อม เช่น การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ประเด็น และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะการประเมินเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สาเหตุ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ส่วนระยะหลังการประเมินเป็นการนำผลการประเมินไปใช้ โดยจัดลำดับความเร่งด่วน กำหนดแนวทางแก้ไข พัฒนาแผนปฏิบัติการ ประเมินผล และรายงานผลการประเมิน

Witkin (1995) เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นในลักษณะเดียวกัน โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการประเมิน ซึ่งเป็นการกำหนดแผน วัตถุประสงค์ ขอบเขต และข้อมูลที่ต้องการ ระยะการประเมิน ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็น และระยะหลังการประเมิน ซึ่งเป็นการนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ วางแผน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ผลการประเมิน

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการเชิงระบบที่เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมิน การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น

2.6.1 ความหมายของการประเมิน Connoisseurship

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการประเมิน Connoisseurship ไว้ดังนี้ Elliot W. Eisner (พ.ศ. 2518 / ค.ศ. 1975) เสนอขึ้นมา โดยถือว่าการประเมินเปรียบเสมือนงานศิลป์ ที่ผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ใช้สายตา ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เฉพาะทางในการพิจารณาและตีความคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน ไม่ได้อาศัยแค่ตัวเลขหรือสถิติเท่านั้น

Andreas Nordin และ Ninni Wahlström (2019) ได้นำแนวคิดของ Eisner มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์นโยบายการศึกษาระดับนานาชาติ โดยมองว่า Connoisseurship เป็น

กระบวนการที่ช่วยให้สามารถสังเกตและแยกแยะคุณลักษณะต่าง ๆ ของนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประเมินแบบ Connoisseurship หมายถึง การประเมินที่อาศัยความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ประเมิน เพื่อสังเกต วิเคราะห์ และชื่นชมคุณลักษณะหรือคุณภาพของสิ่งที่ศึกษาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ไม่เน้นการใช้ตัวเลขหรือสถิติเท่านั้น แต่ใช้วิจารณ์เชิงคุณภาพและความเข้าใจเชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญ

2.6.2 ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอประโยชน์ของการประเมินแบบ Connoisseurship ไว้ดังนี้

Elliot W. Eisner (พ.ศ. 2519 / ค.ศ. 1976 และ พ.ศ. 2528 / ค.ศ.1985) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. Connoisseurship คือ ศิลปะแห่งการชื่นชม (the art of appreciation) ซึ่งช่วยให้ผู้ประเมินมองเห็นและสะท้อนคุณลักษณะลึกซึ้งของปรากฏการณ์ทางการศึกษาได้อย่างละเอียด
2. ผ่านการบรรยาย (description) การตีความ (interpretation) และการประเมิน (appraisal/criticism) ทำให้สามารถชี้ให้เห็นคุณค่าหรือประเด็นสำคัญที่อาจถูกมองข้าม
3. เน้นว่าการประเมินเชิง Connoisseurship ไม่ใช่แค่การวัดผล แต่เป็นการเติมเต็มความเข้าใจเชิงลึก ที่อาจช่วยปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติการศึกษา

Sarah Lee (บทความออนไลน์, พ.ศ. 2568 / ค.ศ. 2025) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่มมีดังนี้

1. ระบุว่า Connoisseurship ช่วยให้เห็นบริบทที่ลึกซึ้ง และความซับซ้อนของปรากฏการณ์ทางการศึกษา (nuanced and contextualized understanding)
2. ส่งผลต่อความถูกต้อง (validity) ของผลการประเมิน, เพิ่มความละเอียดของการพิจารณา และช่วยให้ข้อเสนอแนะที่ได้มีพื้นฐานจากความเข้าใจและเชี่ยวชาญเชิงคุณภาพ
3. ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องในระบบการศึกษา (ครู ผู้บริหาร ผู้วางนโยบาย นักเรียน) ได้ประโยชน์หลากหลาย เช่น เข้าใจแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ, ปรับปรุงหลักสูตร, และตัดสินใจหมวดทรัพยากรได้ดียิ่งขึ้น

John Belland (พ.ศ. 2534 / ค.ศ. 1991) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. นำแนวคิดของ Connoisseurship มาประยุกต์ใช้กับด้านเทคโนโลยีการศึกษา (educational technology) และงานออกแบบสื่อการเรียนการสอน

2. ระบุว่า Connoisseurship ช่วยให้ "เข้าไปสู่ประสบการณ์" (gets inside experiences) และชื่นชมรายละเอียดทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความสวยงามของประสบการณ์การเรียนรู้

3. มองว่าประสบการณ์การเรียนรู้มีความซับซ้อนเกินกว่าจะตีความด้วยวิธีทางเดียว (traditional paradigms) เท่านั้น

สรุปได้ว่า คุณค่าและประโยชน์ของ Connoisseurship คือ

1. ความเข้าใจเชิงลึก (Nuanced Understanding) เห็นบริบท ความละเอียด และความสำคัญที่อาจละเลยได้

2. เพิ่มความถูกต้องและน่าเชื่อถือ (Validity) ข้อสังเกตมาจากประสบการณ์จริงทำให้ผลการประเมินมีความแม่นยำ

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา (Practical Recommendations) ช่วยให้คำแนะนำมีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบท

4. มองเห็นคุณค่าที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลข จับคุณลักษณะเชิงคุณภาพ เช่น ความงาม ความรู้สึก

5. ส่งเสริมมุมมองที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ตีความได้หลากหลาย ไม่ปิดกั้น

6. เปลี่ยนทัศนคติต่อการประเมิน จากการวัดผลแบบอัตโนมัติ กลายเป็นการมองเชิงศิลปะ (artistic lens)

2.6.3 ขั้นตอนของการประเมินแบบ Connoisseurship

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของการประเมินแบบ Connoisseurship ไว้ดังนี้ Elliot W. Eisner (ปี พ.ศ. 2518 / ค.ศ. 1975) ได้เสนอว่าเป็นการประเมินเชิงคุณภาพที่มีความละเอียดลึก และอาศัยความรู้สึกเชิงชำนาญของผู้เชี่ยวชาญ โดยมี ขั้นตอนหลักรวม 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. Description (การบรรยาย) ผู้ประเมินเชี่ยวชาญจะอธิบายคุณลักษณะและบริบทของสิ่งที่กำลังประเมินอย่างใส่ใจและละเอียด เช่น บรรยายภาคการเรียนการสอน วิธีการดำเนินกิจกรรม จุดที่สังเกตเห็นได้ชัด ฯลฯ

2. Interpretation (การตีความ) ขั้นตอนนี้ คือ การตีความหรือทำความเข้าใจความหมายเชิงลึกของสิ่งที่บรรยาย เช่น ทำไมปรากฏการณ์จึงเกิดในรูปแบบนั้น มีนัยสำคัญอย่างไร สอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีใด

3. Appraisal (การวิจารณ์/ประเมินค่า) ขั้นตอนที่สุดท้าย คือ การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ประเมินคุณภาพที่สังเกตได้ และแนะนำแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุง โดยอ้างอิงจากสายตาที่ฝึกฝนของผู้เชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่า การประเมินเชิง Connoisseurship เน้นการใช้สายตาและวิจารณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ที่ผ่านการฝึกฝนมา (educated eye) เพื่อมองเห็นคุณภาพเชิงลึกของสิ่งที่ศึกษา ทั้งไม่สะท้อนผิวเผิน หรือยึดติดกับตัวเลขเท่านั้น แต่เน้นความเข้าใจเชิงคุณภาพผ่าน 3 ขั้นตอนหลัก

1. บรรยาย (Description) กำหนดและอธิบายสถานการณ์อย่างละเอียด
2. ตีความ (Interpretation) ทำความเข้าใจในมุขลิกว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น
3. ประเมิน (Appraisal) ให้วิจารณ์และข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าเพื่อพัฒนา

ประโยชน์สำคัญของแนวทางนี้คือ

1. ช่วยจับคุณสมบัติหรือคุณค่าเชิงลึกที่สถิติแบบทั่วไปอาจมองไม่เห็น
2. ส่งเสริมการประเมินที่มีความละเอียด มีบริบท และตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น
3. ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง

2.7 บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2547) เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษได้ประกาศจัดตั้ง โดยกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 แห่ง มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้ มีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษระดับ เขตการศึกษา จำนวน 8 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของ คนพิการรวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องทำการวิจัยและอบรมบุคลากรรวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่ คนพิการและสถานศึกษาต่อมาในปีพ.ศ.2543กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดอีก 63 แห่งโดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของ คนพิการรวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนจัดสื่อจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องรวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา และในปี พ.ศ. 2555 ได้ มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษจนครบ 77 จังหวัดทั่วประเทศไทย โดยมี บทบาทหน้าที่คือ 1) จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของ คนพิการเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นต้น 2) พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการบุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับ คนพิการ 3) จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สำหรับคนพิการ 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional services) 5) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา

- 6) เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ 7) จัดระบบสนับสนุน การจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด
8) ภาระหน้าที่อื่น ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7.1 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลประวัติทั่วไป

ศูนย์การศึกษาพิเศษได้มีการจัดตั้ง ครบ 77 จังหวัดทั่วประเทศไทยซึ่งผู้วิจัยได้เลือกประชากรกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยจากศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 20 จังหวัด ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใกล้และสะดวกในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 10 จังหวัด ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี 9) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2539 โดยได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเปลี่ยนแปลงสังกัดของศูนย์การศึกษาพิเศษ จากสังกัดกองการศึกษาพิเศษ เป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการ วันที่ 22 มิถุนายน 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการเรียน การจัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ทำการวิจัยและอบรมบุคลากร รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา

ปัจจุบัน ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร

วันที่ 6 กรกฎาคม 2542 ตามมติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา ดำเนินการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดทั่วประเทศเพื่อจัดการศึกษา ในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ สนับสนุนการเรียนการสอน การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาและจัดครูเดินสอนแก่คนพิการที่เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล สถานศึกษาครอบครัวคนพิการ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม ๒๕๔๓ โดย "พณฯ ท่านสมศักดิ์ ปริศนานันทกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ลงนามในประกาศตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2542 เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมสามัญศึกษา ดำเนินการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด เพื่อจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ สนับสนุนการเรียนการสอน จัดสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา การจัดครูเดินสอน แก่คนพิการและในสถานศึกษาที่รับเด็กพิการเรียนร่วม ในระยะแรก ได้รับความอนุเคราะห์สถานที่จากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์อำนาจเจริญ ให้จัดตั้งสำนักงานชั่วคราว โดยได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจาก ผู้อำนวยการ ทงดี เฉลิมเดชชาติ คณะครูอาจารย์และบุคลากรทุกท่าน เป็นอย่างดี ซึ่งมีนายถาวร คำมุงกุล ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นคนแรก ต่อมาในปี พ.ศ.2547 ได้ย้ายสำนักงานชั่วคราวไปตั้งอยู่เลขที่ 258 หมู่ 19 ถนนชยางกูร ตำบลบึง อำเภอมือเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยใช้อาคารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมือเมืองเดิม เป็นสำนักงานชั่วคราวในการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการปัจจุบัน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ ตั้งอยู่ภายในบริเวณศูนย์ราชการส่วนที่ 1 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอมือเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยได้รับงบประมาณ จากบผู้ว่า CEO จังหวัดอำนาจเจริญ มาตั้งสำนักงานใหม่ในพื้นที่ จำนวน 5 ไร่ 12.5 ตารางวา เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2550

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมให้คนพิการ สนับสนุนการเรียนการสอน การจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกการให้บริการ และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง การจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษาในระยะแรกเริ่ม อธิบดีกรมสามัญศึกษามีคำสั่งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาพิเศษ

มุกดาหาร ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร และให้ชั่วคราวตั้งอยู่ในโรงเรียนศึกษาพิเศษมุกดาหาร ถนนตาดแคน ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร (พ.ศ. 2543 - สิงหาคม พ.ศ. 2546) 12 สิงหาคม 2546 ย้ายที่ตั้งสำนักงานชั่วคราวไปตั้งอยู่ภายในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองมุกดาหาร เลขที่ 22/1 ถนนมุกดาหาร - ดอนตาล ตำบลศรีบุญเรือง อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 29 มิถุนายน 2550 ย้ายที่ตั้งสำนักงานไปตั้งอยู่ เลขที่ 294 หมู่ 5 บ้านหนองแอก ถนนชยางกูร ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร โดยมีนางวัชรภรณ์ สิงห์แก้ว เป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหารจนถึงปัจจุบัน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 377 หมู่ที่ 8 บ้านเนินสะอาด ตำบลนาราชควาย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000 มีเนื้อที่ประมาณ 17 ไร่ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2543 ติดต่อราชการทางโทรศัพท์หมายเลข 0-4253-0873 และโทรสารหมายเลข 0-4253-0872

อาณาเขตของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนม มีขอบเขตพื้นที่โดยรอบดังนี้ ทิศเหนือ ติดกับโรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม ทิศใต้ ติดกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับโรงเรียนบ้านเนินสะอาด และทิศตะวันตก ติดกับตำบลนาทราย

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น จัดตั้งขึ้นโดยขอใช้พื้นที่ของโรงเรียนบ้านห้วยชัน ซึ่งมีเนื้อที่ 6 ไร่ 1 งาน 37 ตารางวา เพื่อจัดตั้งเป็นศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ต่อมาได้ย้ายที่ตั้งมายังสถานที่ถาวร ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 761 หมู่ที่ 14 ซอยปัญญา ถนนมิตรภาพ ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 11 ไร่ 78 ตารางวา

ศูนย์การศึกษาพิเศษดังกล่าวก่อตั้งขึ้นเพื่อให้บริการด้านการศึกษาแก่คนพิการ โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการคนพิการทั่วไป มีภารกิจในการจัดบริการครูเดินสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ และความช่วยเหลือทางการศึกษา รวมถึงการสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายหรือโรงเรียนร่วม ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งและเปลี่ยนแปลงตามคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี

ในปี พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอ มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ต่อคณะรัฐมนตรี (หนังสือกระทรวงศึกษาธิการที่ ศธ 0205/4993 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2542) โดยคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในหลักการเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2542 พร้อม

ทั้งมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการตามมาตรการที่เสนอ โดยเฉพาะการอนุมัติให้กรมสามัญศึกษาเตรียมการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษเพิ่มเติมจำนวน 9 แห่ง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป เพื่อให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษ (เขตการศึกษา) ครบทั้ง 13 แห่ง ตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2540–2544) ของกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้แก่ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ใช้วิธีการเกลี้ยอัตรากำลังภายในหน่วยงาน โดยไม่ขอตั้งอัตรากำลังใหม่ ทั้งนี้ มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการดังกล่าวได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ โดยให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดทำหน้าที่เป็นศูนย์เตรียมการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จัดทำและจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อให้บริการด้านการศึกษา การบำบัดฟื้นฟู และการดำเนินระบบส่งต่อระหว่างสถานศึกษา และชุมชน

ในระยะแรก กำหนดให้โรงเรียนศึกษาพิเศษของกรมสามัญศึกษาใน 35 จังหวัด ทำหน้าที่เป็นศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด และคัดเลือกสถานศึกษาอื่นที่มีความเหมาะสมทำหน้าที่ดังกล่าวเพิ่มเติมในอีก 40 จังหวัด ต่อมา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดให้เป็นสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา ครบทุกจังหวัด เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2543

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานีจึงได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว โดยมีสำนักงานชั่วคราวตั้งอยู่ที่โรงเรียนศึกษาพิเศษอุดรธานี และมอบหมายให้นายอำนาจ ชนชนะชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาพิเศษอุดรธานี ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานีในระยะแรกเริ่ม

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์ให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ ครอบคลุมการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม การค้นพบความพิการ และการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ในระยะแรก (พ.ศ. 2542) โรงเรียนการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา (ชื่อเดิม) โดยนางสิรินารถ เพียรช่าง ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้ให้ความอนุเคราะห์ใช้อาคารเรียนเป็นที่ตั้งสำนักงานชั่วคราว และปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ควบคู่กัน โดยเปิดให้บริการช่วยเหลือด้านการศึกษาสำหรับเด็กพิการทุกประเภท ต่อมาศูนย์ฯ ได้รับความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในการขอใช้ที่ดินสาธารณะประโยชน์เพื่อก่อสร้างอาคารสำนักงานถาวร ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากประชาชนในพื้นที่

บ้านกรูด-หนองออก และมติคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจอหอเป็นเอกฉันท์ ให้ใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์ จำนวน 17 ไร่ 3 งาน 94 ตารางวา โดยได้รับการประสานสนับสนุนจากพระครูสุนทรวัตร เจ้าอาวาสวัดประมวลราษฎร์

ในปี พ.ศ. 2543 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ประกอบด้วยอาคารเรียนรวมแบบพิเศษและอาคารประกอบ รวม 9 รายการ เริ่มดำเนินการก่อสร้างเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2543 โดยบริษัท อมรรุฒิ จำกัด และแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2544 ศูนย์ฯ ได้ย้ายเข้าสู่อาคารสำนักงานถาวรและเปิดให้บริการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 จนถึงปัจจุบัน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา มีผู้บริหารตามลำดับ ได้แก่ นางสิรินารถ เพียรช่าง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระหว่างวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2543 ถึง 29 กันยายน พ.ศ. 2545

นายสิทธิชัย พุฒกลาง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระหว่างวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 ถึง 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

และนายรังสิวุฒิ สุวรรณโรจน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 จนถึงปัจจุบัน โดยศูนย์ฯ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากงบประมาณของรัฐและการสนับสนุนจากผู้มีจิตศรัทธา

ต่อมาเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินเปิดป้ายอาคาร “สิริวิทยาทร” ซึ่งหมายถึงอาคารแห่งความเอื้ออาทรและความรู้ที่เป็นมงคล พร้อมทั้งทอดพระเนตรนิทรรศการความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทางการศึกษา และกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ โดยทรงมีพระราชดำรัสชื่นชมว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งนี้เป็นศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีความยิ่งใหญ่และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจักษ์waldกาฬสินธุ์

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจักษ์waldกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2543 ศูนย์การศึกษาพิเศษก่อตั้งครั้งแรกอาศัยตั้งสำนักงาน ณ โรงเรียนศึกษาพิเศษกาฬสินธุ์ ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล และได้ย้ายสำนักงานอาคารศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มาตั้งอยู่ เลขที่ 400 ถนนถีนานนท์ หมู่ที่ 1 ตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีพื้นที่ จำนวน 7 ไร่ 3 งาน 80 ตารางวา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อเด็กพิการในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

ฟื้นฟูสมรรถภาพ และเตรียมความพร้อม เพื่อส่งต่อเด็กพิการเข้าเรียนร่วม กับนักเรียนในโรงเรียนปกติ หรือโรงเรียนเฉพาะความพิการทุกประเภทในจังหวัดกาฬสินธุ์

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ บุราณสาร (2560) ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบันของการมีส่วนร่วม และพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 152 คน และครูผู้สอน 327 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการ บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นมีความ ถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน รวม 20 องค์ประกอบย่อย

มาติกา ประชารักษ์สกุล (2560) วิจัยการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ บริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน จาก 59 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบันอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก แนวทางการมีส่วนร่วมครอบคลุมด้านงาน วิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ โดยเน้นบทบาทของชุมชนในการร่วม วางแผน ติดตาม ตรวจสอบ และสนับสนุนการจัดการศึกษา

อรอุมา บวรศักดิ์ (2561) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครู วิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 384 คน และกลุ่มทดลอง 11 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศ ARPED Model มีความเหมาะสมและใช้ประโยชน์ได้ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้ครู มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) นำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูนามัย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ และการนำไปใช้ โดยผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

จุฑามาศ พันสุวรรณ (2562) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16

คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบการมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และการสร้างความตระหนักผ่านการประชุมอย่างสม่ำเสมอ

สามารถ ผ่องศรี (2562) พัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ และส่งผลให้ครูมีความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยในระดับมากที่สุด

อนงค์นาด เคนโพธิ์ (2562) วิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเกิดประโยชน์ในระดับมาก และช่วยยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างชัดเจน

อมรภาค ปิ่นกำลัง (2562) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน แนวทางการส่งเสริมเน้นการสร้างใจ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ

อัญชิสรา แก้ววิเศษ (2560) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมครอบคลุมด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล โดยได้รับการประเมินความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ธีรกุล พงษ์จงมิตร (2563) พัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 ด้าน รวม 30 แนวทาง และมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Johnson (2004) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของแผนการให้คำปรึกษาในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระบบการแนะแนวในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน โดยการประเมินประสิทธิภาพของแผนงานสามารถนำไปใช้กับฝ่ายกิจกรรมด้านการป้องกันทางการศึกษา และวิชาชีพด้านการให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาแผนการให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้นความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Mohan (2008) ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพในประเทศมาเลเซีย ภายหลังจากพัฒนาการศึกษาตามปรัชญาการศึกษาแห่งชาติ ค.ศ. 2000 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครู เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ประการ ได้แก่ (1) ผู้บริหารมีความเข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจน (2) การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (3) การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู (4) ความเข้มงวดด้านการปฏิบัติงาน และ (5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน

Ariful (2014) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศบังกลาเทศ ซึ่งถือเป็นแนวคิดใหม่ในบริบทการศึกษาของประเทศดังกล่าว งานวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและกิจกรรมของโรงเรียนช่วยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม โรงเรียนยังใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในวงจำกัด เช่น การประชุมผู้ปกครอง การติดต่อทางโทรศัพท์และอีเมล ปัญหาสำคัญคือการขาดความตระหนักร่วมกันระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน งานวิจัยเสนอให้พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพิ่มเติม เช่น การรายงานความก้าวหน้า โปรแกรมให้คำปรึกษา การเยี่ยมบ้าน และกิจกรรมชุมชน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืน

Becerra (2014) ศึกษาบทบาทความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแทนชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า การตัดสินใจด้านการศึกษาควรเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจบทบาท หน้าที่ นโยบาย และความหลากหลายของชุมชน รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรได้รับการเตรียมความพร้อมและการฝึกอบรมก่อนเข้าร่วมกระบวนการตัดสินใจ

Marie (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในประเทศนามิเบีย โดยมิวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการประชาสัมพันธ์และพัฒนาการศึกษาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยยกระดับคุณภาพและความสัมพันธ์ทางการศึกษา อีกทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐและผู้ลงทุนทางการศึกษามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของเป้าหมายการศึกษาของชาติ

Murphy (2014) ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษารัฐชิคาโก พบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องอาศัยแนวคิดจากทุกฝ่าย ไม่ใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

Barnes (2015) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการเรียนการสอน พบว่า แม้ผู้ปกครองต้องการมีบทบาทในโรงเรียนหรือชั้นเรียน แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่มักมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมที่บ้าน งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้ปกครองเห็นคุณค่าของการศึกษา และโรงเรียนควรตระหนักถึงความคาดหวังและบริบททางวัฒนธรรมของผู้ปกครอง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการวางแผน การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี การยอมรับในการตัดสินใจ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อีกทั้งช่วยถ่วงดุลอำนาจ ลดการรวมศูนย์อำนาจ และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนากิจการบริการแบบมีส่วนร่วมในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

2.9.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

อ้างอิงแนวคิดของ ประยูร อัครบวร (2552), จันทราณี สงวนนาม (2553), ขาดิชาชาย ณ เชียงใหม่ (2553), Fornaroff (1980), Cohen และ Uphoff รวมถึง Miskel (2001) ซึ่งเห็นพ้องว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.9.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

ตามแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2553), ทิศนา แชมมณี (2557), Brown และ Moberg (1980) และ Keeves (1988) รูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่

1. หลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์
2. วิธีการดำเนินการ
3. กลไกการดำเนินการ
4. แนวทางการประเมินผล
5. เงื่อนไขความสำเร็จ

2.9.3 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

อ้างอิงแนวคิดของ ชิโตหิ คุณะ (2540), สนานนศวกุมิ (2541), ปรีทรรศน์ พันธุบรรยงก์ (2545), สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554) และ Deming (1995) ซึ่งเสนอวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) เป็นกระบวนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

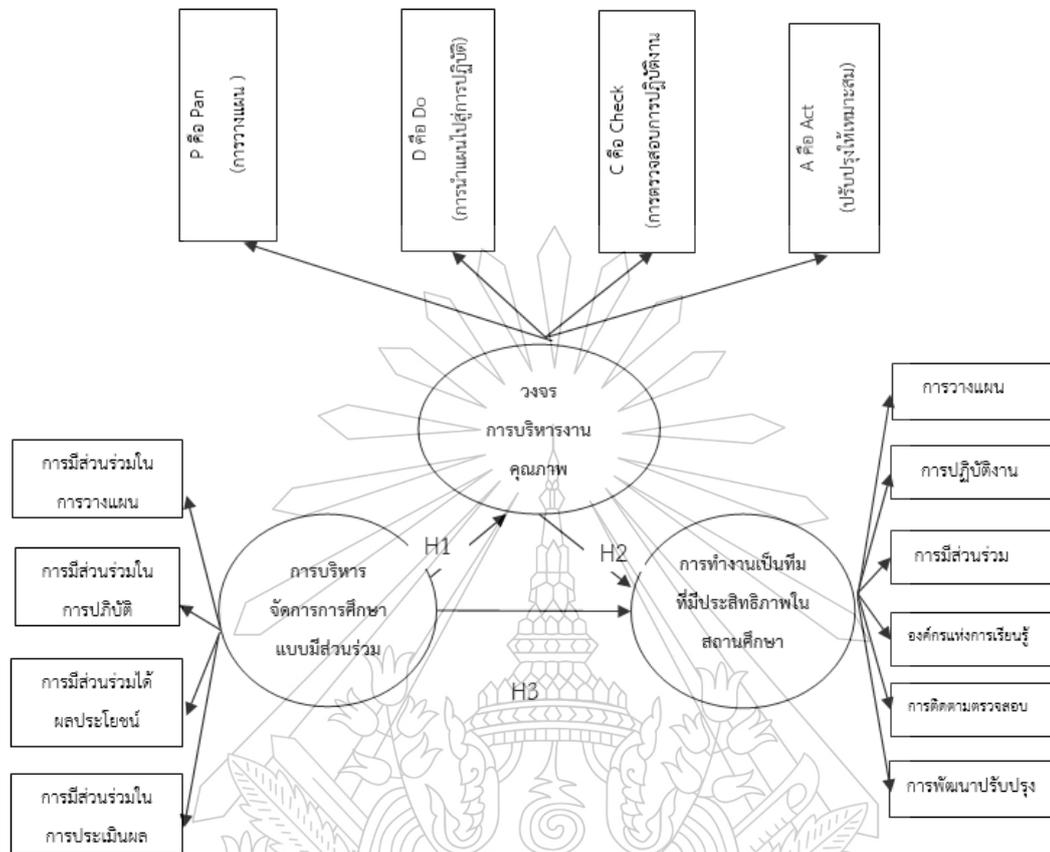
1. Plan (P) การวางแผน
2. Do (D) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
3. Check (C) การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. Act (A) การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เหมาะสม

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดเชิง Connoisseurship

โมเดลการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Methodology) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการออกแบบการวิจัยเพื่อเพิ่มความเชื่อถือในผลการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (Complementarily) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากตำรา เอกสารทางวิชาการหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) โดยกำหนดว่า รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีตัวบ่งชี้มากน้อยเท่าไร

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Group) ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1) คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษามีผลงานทางวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2) ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาวิชาเกี่ยวกับการศึกษา

4) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 550 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 509 รูป/คน เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง(Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง(Construct Reliability : CR) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Schumacker and Lomaw (2010) และ Hair, Black, Babin, and Aderson (2010, p. 102) ซึ่งกล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ สำหรับการวิจัยนี้มีตัวแปรทั้งหมด 20 ตัวแปร ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 รูป/คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 509 รูป/คน เพื่อให้ผลการทดสอบคุณภาพของประเด็นข้อคำถามมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
- 2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) วิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินของ รูปแบบ

การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 รูป/คน เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5) สร้างแบบสอบถามโดยเขียนข้อความให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 84 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผน มี 6 ตัวบ่งชี้ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มี 6 ตัวบ่งชี้ (3) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มี 6 ตัวบ่งชี้

2.2 องค์ประกอบที่ 2 วจรบริหารคุณภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผน มี 6 ตัวบ่งชี้ (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มี 6 ตัวบ่งชี้ (3) การจัดการสารสนเทศ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ (4) สภาพแวดล้อม มี 6 ตัวบ่งชี้

2.3 องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ คือ (1)การวางแผนที่เป็นระบบ มี 6 ตัวบ่งชี้ (2) การปฏิบัติงานเป็นทีม มี 8 ตัวบ่งชี้ (3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา มี 10 ตัวบ่งชี้ และ (4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้ (5) การติดตามตรวจสอบ มี 6 ตัวบ่งชี้ (6) การพัฒนาปรับปรุง มี 6 ตัวบ่งชี้ กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม เกณฑ์ที่ใช้เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99-100)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.51 – 5.00	แสดงว่ามี อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	แสดงว่ามี อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	แสดงว่ามี อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	แสดงว่ามี อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	แสดงว่ามี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกรมมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และด้านภาษาไทย จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสร้างได้สอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ดังนี้

1) การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Item Content Validity Index : I-CVI) จากสูตร

$$I-CVI = N_c/N$$

เมื่อ N_c หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องในระดับ 3 และ 4
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2) การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity for Scale : S-CVI) โดยวิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (S-CVI/Ave) จากสูตร

$$S-CVI/Ave = S(S-CVI)/p$$

เมื่อ $S(S-CVI)$ หมายถึง ผลรวมของค่า I-CVI
 p หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา Polit et al (2007) เสนอว่า ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาที่ถือได้ว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาดีเยี่ยม ควรมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (I-CVI) 0.80 ขึ้นไป และมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI/Ave) 0.90 ขึ้นไป

7) นำแบบสอบถามจากข้อ 7 ไปทดลองสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (โดยคะแนนรวมนั้นได้หักคะแนนของข้อนั้น ๆ ออกแล้ว) (Corrected Item-Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.357-0.885 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 แสดงว่าข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.257 ขึ้นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.89 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ คือ .60

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสืออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการจัดทำดัชนีพินธ์ จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สแกน QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม

2.3.3 ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการ วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และ ร้อยละ

2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4.3 การ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อค้นหาลักษณะองค์ประกอบใหม่และตัวบ่งชี้ โดยการจัดกลุ่มและคัดสรรตัวบ่งชี้การบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของ รูปแบบการบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 509 คน โดย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลนำมาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ องค์ประกอบโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีเกณฑ์ พิจารณา ดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 97)

- | | |
|-----------------------|--|
| ค่า KMO 0.80 ขึ้นไป | เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด |
| ค่า KMO 0.70 – 0.79 | เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมาก |
| ค่า KMO 0.60 – 0.69 | เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง |
| ค่า KMO 0.50 – 0.59 | เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย |
| ค่า KMO น้อยกว่า 0.50 | ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ |

2) การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's test of Sphericity มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์ Bartlett's test of Sphericity ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1 นั้น คือ ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 74)

3) ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละตัวโดยพิจารณาค่าความร่วมกันของตัวแปร (Communality : h^2) ซึ่งไม่ควรต่ำกว่า 0.50 และหากมีค่าต่ำกว่า 0.50 ควรตัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 75)

4) สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis : CFA) เทคนิคย่อยวิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring : PAF)

5) หมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method)

6) พิจารณาองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ดังนี้ (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 102)

6.1) องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

6.2) Eigen Value ต้องมีค่ามากกว่า 1

6.3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า 0.3

2.4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติตรวจสอบ (สุนทรพจน์ ตำรงค์พานิช, 2555, หน้า 33) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1) ค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดล (Model Fit) ผลลัพธ์ของโปรแกรมจะได้ค่าทางสถิติเพื่อตรวจสอบโมเดลที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัย โดยพิจารณาจากค่าตัวชี้วัด (Goodness of Fit Indices) ดังนี้

1.1) การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนรวม (Overall Model Fit)

1.2) การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนเชิงประจักษ์อื่น ๆ ซึ่งค่าตัวชี้วัดสองกลุ่มนี้มุ่งวัดเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงให้กับโมเดล

1.1.1) การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนรวม (Overall Model Fit) การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) เป็นการตรวจสอบเพื่อพิสูจน์ว่าโมเดลนั้น ๆ มีความแม่นยำตรงเพียงใด แบ่งการตรวจสอบออกได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 Absolute Fit Indices

กลุ่มค่าชี้วัดนี้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จะทำการตรวจสอบว่าโมเดลที่

สร้างขึ้นมาชุดข้อมูลทำให้โมเดลสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่(Hair, Black et al, 2005) ค่าสถิติกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1) Chi-Square (χ^2) เป็นการตรวจสอบว่าค่า Probability(P) ไม่น้อยสำคัญทางสถิติ (ค่า P-Value มีค่ามากกว่า .05) สรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์(Kline, 2005)

2) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ค่า RMSEA เป็นค่าที่แสดงความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลซึ่งค่า RMSEA ควรอยู่ระหว่าง 0.05 - 0.08 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2005)

3) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) ค่า SRMR เป็นค่าที่แสดงความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลที่ดีที่สุดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับค่า RMSEA ซึ่งค่า SRMR ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลที่ดีที่สุด

กลุ่มที่ 2 Comparative (Incremental Fit Indices)

เป็นค่าชี้วัดเพื่อตรวจสอบโดยการเปรียบเทียบโมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดล Null Model(สมมติฐานหลัก : Null Hypothesis) ว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (McDonald & Marsh, 1990) ค่าดัชนีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลควรถูกยอมรับหรือโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1) The Tucker-Lewis Index (TLI) เป็นค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดลสมมติฐานหลัก ค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ถึง 1.00 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับได้ แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hic & Bentle, 1998)

2) Comparative Fit Index (CFI) เป็นค่าเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นเป็นค่าความเหมาะสมรวมของโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดลสมมติฐานหลัก ค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ถึง 1.00 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับได้ แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2005)

กลุ่มที่ 3 ค่าชี้วัดของอัตราส่วนของค่า Chi-Square (χ^2) กับ Degrees of Freedom (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2 หรือน้อยกว่า 5 (ค่าโมเดลมีความซับซ้อน) และค่าชี้วัด

เข้าใกล้ 1 จะเป็นค่าที่ดีที่สุด แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Byrne, 2001)

ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสร้างและประเมินคู่มือการใช้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา เอกสาร ขั้นตอนวิธีการสร้างคู่มือ

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย เรียบเรียงตามแนวทางการสร้างคู่มือ พร้อม คำชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดเนื้อหาในคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ดังนี้

2.1 ความเป็นมาและแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้

2.3 รายการตัวบ่งชี้แหล่งข้อมูลเพื่อการวัดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน

2.4 แบบประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 3 นำคู่มือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 4 นำคู่มือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 รูป/คน เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินคู่มือเพื่อแปรผลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ส่วนการกำหนดค่าเฉลี่ย เพื่อแปลความหมายของระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระดับความคิดเห็นทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

เกี่ยวกับคู่มือการใช้ข้อสอบประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงและแก้ไขคู่มือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้คู่มือการใช้ข้อสอบประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 509 รูป/คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Schumacker and Lomaw (2010) และ Hair, Black, Babin, and Aderson (2010, p. 102) ซึ่งกล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ สำหรับการวิจัยนี้มีตัวแปรทั้งหมด 20 ตัวแปร ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 รูป/คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 509 รูป/คน เพื่อให้ผลการทดสอบคุณภาพของประเด็นข้อคำถามมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้เพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์ ตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและการประเมินคู่มือแนวทางการรูปแบบการบริหารจัดการ

การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 รูป/คน

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาเขต/วิทยาลัย	ประชากร (รูป/คน)
1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 11 จังหวัดนครราชสีมา	58
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 10 จังหวัดอุบลราชธานี	51
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 9 จังหวัดขอนแก่น	45
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร	67
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม	44
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร	46
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์	52
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด	54
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ	43
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม	49
รวม	509

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผน มี 9 ตัวบ่งชี้ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มี 6 ตัวบ่งชี้ (3) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มี 6 ตัวบ่งชี้

2.2 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการคุณภาพของการบริหาร ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผน มี 6 ตัวบ่งชี้ (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มี 6 ตัวบ่งชี้ (3) การจัดการสารสนเทศ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ (4) สภาพแวดล้อม มี 6 ตัวบ่งชี้

2.3 องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผนที่เป็นระบบ มี 6 ตัวบ่งชี้ (2) การปฏิบัติงานเป็นทีม มี 8 ตัวบ่งชี้ (3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา มี 10 ตัวบ่งชี้ และ (4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้ 5) การติดตามตรวจสอบ มี 6 ตัวบ่งชี้ 6) การพัฒนาปรับปรุง มี 6 ตัวบ่งชี้

กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
 2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 3) วิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินของการบริหารรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 รูป/คน เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5) สร้างแบบสอบถามโดยเขียนข้อความให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 84 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4

องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการคุณภาพของการบริหาร ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ 36 ตัวบ่งชี้

6) กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ด้านพระพุทธศาสนา ด้านการวิจัย และด้านภาษาไทย จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสร้างได้สอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ดังนี้

7.1) การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Item Content Validity Index : I-CVI) จากสูตร

$$I-CVI = N_c/N$$

เมื่อ N_c หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องในระดับ 3 และ 4

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

7.2) การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity for Scale : S-CVI) โดยวิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (S-CVI/Ave) จากสูตร

$$S-CVI/Ave = S(S-CVI)/p$$

เมื่อ $S(S-CVI)$ หมายถึง ผลรวมของค่า I-CVI

p หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา Polit et al. (2007) เสนอว่า ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาที่ถือได้ว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาดีเยี่ยม ควรมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ (I-CVI) 0.80 ขึ้นไป และมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI/Ave) 0.90 ขึ้นไป

8) นำแบบสอบถามจากข้อ 7 ไปทดลองสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (โดยคะแนนรวมนั้นได้หักคะแนนของข้อนั้น ๆ ออกแล้ว) (Corrected Item-Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.358-0.886 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่าข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .258 ขึ้นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.87 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นมีค่าสูงกว่าเกณฑ์คือ .60

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสืออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการจัดทำดัชนีพินธ์ จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยยัด เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสแกน QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (I-CVI) 0.80 ขึ้นไป และมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI/Ave) 0.90 ขึ้นไป

3.5.3 การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) หากมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง มีความสอดคล้องภายในและสามารถนำไปใช้ได้

3.5.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อค้นหาลักษณะองค์ประกอบใหม่และตัวบ่งชี้ โดยการจัดกลุ่มและคัดสรรตัวบ่งชี้การบริหารจัดการการศึกษา

แบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5.4 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงไว้ก่อน นั่นคือตัวแปรสังเกตได้จะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น ในการตัดสินใจ จะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 เป็นข้อที่เชื่อถือได้ว่าใช้ได้ (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภูญญาอนุวัฒน์, 2551)

3.5.4 วิเคราะห์ตรวจสอบตัวแบบสมมติฐานของการวิจัย

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.2 การหาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis : EFA) มีเกณฑ์เพื่อยืนยันดังนี้

- 1) องค์ประกอบต้องมีความแปรปรวนมากกว่า 1 ขึ้นไป
- 2) ค่าของตัวแปรสังเกตได้ แต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบ ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขั้นต่ำ 0.30 ขึ้นไป (สำราญ มิแจ้ง, 2557, หน้า 364)
- 3) องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรสังเกตได้ ตั้งแต่ 3 ตัวบ่งชี้ขึ้นไป

3.6.3 ตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ว่าแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาจาก (1) ตรวจสอบค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ควรมีค่ามากกว่า 0.50 (2) ตรวจสอบค่า Bartlett' Test of Sphericity ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3.6.4 การหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) ถ้าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างเป็นไปตามเกณฑ์ก็แสดงว่าโมเดล(ตัวแบบ)มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้

1) Absolute Fit Index

1.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > .05$)

1.2) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) ทหารด้วยชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) นั่นคือ χ^2/df ต้องน้อยกว่า 2.00 หรือน้อยกว่า 5 ในกรณีที่โมเดลซับซ้อน

1.3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เป็นค่าแสดงสอดคล้องกลมกลืนหรือเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08

1.4) ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) เป็นค่าแสดงถึงส่วนที่เหลือที่สามารถบ่งชี้ได้ว่า โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนหรือเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08

2) Absolute Fit Index

2.1) ค่าของ Tucker Lewis Index (TLI) เป็นค่าที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลสมมติฐานกับโมเดลทางสถิติ ควรมีค่าระหว่าง 0.90-1.00

2.2) ค่า Comparative Fit Index (CFI) เป็นค่าเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับให้ให้เหมาะสมรวมของโมเดลที่สร้างขึ้น (Overall Fit) กับโมเดลทางสถิติ ควรมีค่าระหว่าง 0.90-1.00

3.6.5 การทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่สำคัญสำหรับความสอดคล้องกันในการตัดสินใจพหุคุณ (The rank correlation test for agreement in multiple judgements) เพื่อตรวจสอบนัยสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลแบบลำดับที่ใช้ผู้ตัดสินใจ โดยให้ผู้ตัดสิน n คน ให้ลำดับที่แกหน่วยตัวอย่าง k หน่วย (สายชล สีนสมบูรณ์ทอง, 2553, หน้า 224-226)

$$\text{จากสูตร } S = \frac{nk(k^2 - 1)}{12}$$

เมื่อ S หมายถึง คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 รูป/คน

n หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

k หมายถึง จำนวนด้านที่ใช้ในการประเมิน

S_D หมายถึง ผลรวมกำลังสองของความแตกต่างระหว่างลำดับที่รวมและลำดับที่เฉลี่ยของแต่ละด้านหรือข้อที่ประเมิน

$$D_1 = \frac{S_D}{n}$$

$$D_2 = S - D_1$$

$$S_1^2 = \frac{D_1}{k-1}, \quad S_2^2 = \frac{D_2}{k(n-1)}$$

ตัวสถิติทดสอบคือ

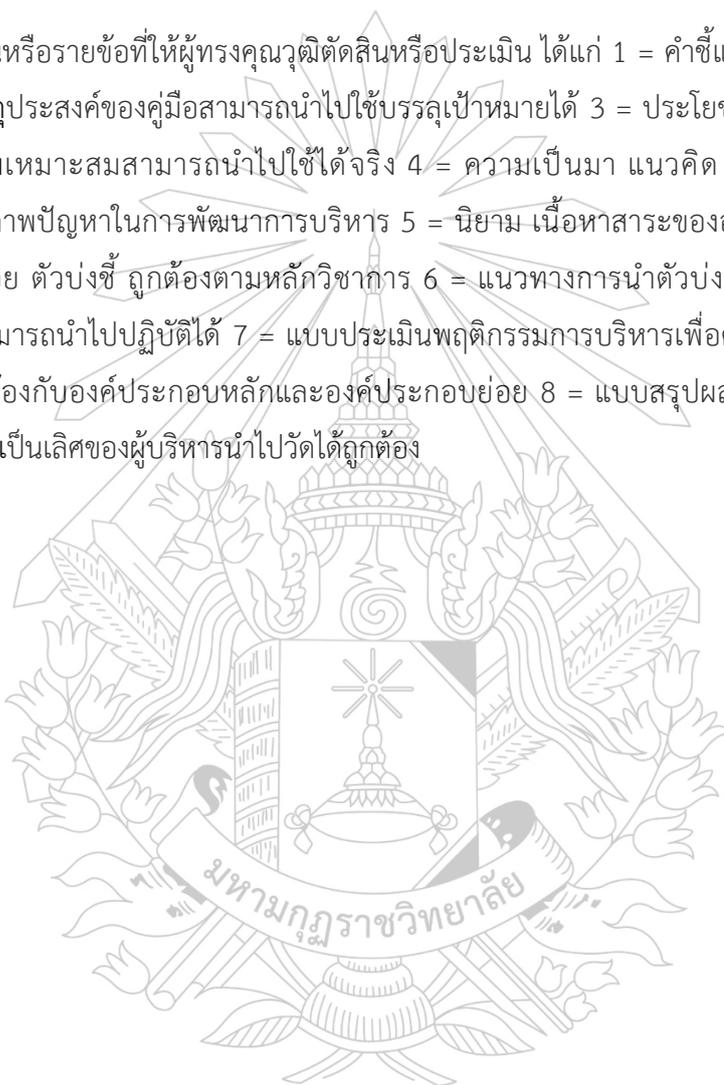
$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}, \text{ df}_1 = (k-1) \text{ และ } \text{df}_2 = k(n-1)$$

สมมติฐานแบบ 2 ทาง

H_0 : ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกัน

H_1 : ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

รายด้านหรือรายข้อที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินหรือประเมิน ได้แก่ 1 = คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง 2 = วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ 3 = ประโยชน์ของคู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง 4 = ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาการบริหาร 5 = นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ 6 = แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การ ประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ 7 = แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของ ผู้บริหารสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย 8 = แบบสรุปผลการประเมินการ บริหารเพื่อความเป็นเลิศของผู้บริหารนำไปวัดได้ถูกต้อง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยแบบผสมวิธีได้นำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน
- 4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)
- 4.5 การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดล (Model) รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อ

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
1	องค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้	CPM
	1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	CPM1
	1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	CPM2
	1.3 ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์	CPM3
	1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	CPM4
2	องค์ประกอบหลัก วงจรคุณภาพของการบริหาร	QMC
	วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้ 2.1 ด้านการการวางแผน	QMC1
	2.2 ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	QMC2
	2.3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	QMC3
	2.4 ด้านการปรับปรุงพัฒนา	QMC4

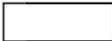
ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักๆ (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
3	องค์ประกอบหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา วัดจากองค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้	WEI
	3.1 การวางแผนที่เป็นระบบ	WEI 1
	3.2 การปฏิบัติงาน	WEI 2
	3.3 การมีส่วนร่วม	WEI 3
	3.4 องค์การแห่งการเรียนรู้	WEI 4
	3.5 การติดตามตรวจสอบ	WEI 5
	3.6 การพัฒนาปรับปรุง	WEI 6

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และ อักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าเฉลี่ย (mean)	\bar{x}
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)	S.D.
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)	r
ค่าสถิติไค-สแควร์(chi-square)	χ^2
องศาอิสระ (degree of freedom)	df
น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)	λ
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)	SE
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้	E
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	P-value
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P<0.05)	*
ดัชนีวัดระดับการเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับค่าความเหมาะสมรวม ของโมเดล (Model)	CFI
ดัชนีวัดระดับปริมาณที่เปลี่ยนแปลงระหว่างโมเดลการวิจัยกับโมเดล ทางสถิติ (Null Model)	TLI
ค่าดัชนีที่เหมาะสมของโมเดล(Model) ที่ดีที่สุด	RMSEA

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์ฯ (ต่อ)

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และ อักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าดัชนีที่เหมาะสมของโมเดล (Model) ที่แสดงถึงคะแนนมาตรฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์	SRMR
ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) ของโมเดล	R^2
ความแปรปรวนที่เหลือ (Residual Variances)	Residual Variances
ค่าอิทธิพลรวม (Total Effect)	TE
ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)	DE
ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)	IE
ตัวแปรแฝง	
ตัวแปรสังเกตได้	
ความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุและผล โดยตัวแปรที่อยู่ต้น ลูกศรเป็นสาเหตุ และตัวแปรที่ปลายลูกศรเป็นผล	

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 509 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	231	45.38
หญิง	278	54.62
รวม	509	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหาร	27	5.30
ครูผู้สอน	311	61.10
เจ้าหน้าที่	171	33.60
รวม	509	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	112	22.00
31 - 40 ปี	183	35.96
41 - 50 ปี	152	29.86
มากกว่า 50 ปี	62	12.18
รวม	509	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	7.47
ปริญญาตรี	271	53.24
ปริญญาโท	182	35.75
ปริญญาเอก	18	3.54
รวม	509	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	58	11.39
5- 10 ปี	196	38.51
11 - 20 ปี	127	24.96
21 - 30 ปี	115	22.59
มากกว่า 30 ปี	13	2.55

ตารางที่ 4.3 ความถี่ฯ (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
รวม	509	100.00
สถานศึกษา		
1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 11 จังหวัดนครราชสีมา	58	11.39
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 10 จังหวัดอุบลราชธานี	51	10.02
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 9 จังหวัดขอนแก่น	45	8.85
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร	67	13.16
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม	44	8.64
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร	46	9.04
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์	52	10.22
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด	54	10.61
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ	43	8.44
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม	49	9.63
รวม	509	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 45.38 เป็นเพศหญิง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 54.62

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ตำแหน่งครูผู้สอน มากที่สุด จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมา คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 35.96 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 29.86 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 53.24 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 7.47 และระดับปริญญาเอก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 3.54 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มากที่สุดจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 38.51 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี

จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 24.96 มีประสบการณ์การทำงาน 21--30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 22.59 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.55 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานศึกษา พบว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร มากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 รองลงมา คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 11 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 10.22 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 10 จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 10.02 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 9.63 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 9.04 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต 9 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 8.85 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 8.64 และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 8.44 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.24	0.74	มาก	3
1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	4.25	0.76	มาก	2
1.3 ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์	4.27	0.74	มาก	1
1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.16	0.75	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.23	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์กรประกอบที่ 1 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$ S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$ S.D.=0.74) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$ S.D.=0.73) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$ S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์กรประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์กรประกอบย่อยที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

องค์กรประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทขององค์กรโดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมเสนอข้อมูลและแนวคิดอย่างเป็นระบบ	4.23	0.74	มาก	5
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สะท้อนความต้องการร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	4.25	0.73	มาก	2
3. การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน	4.22	0.71	มาก	6
4. การวางแผนการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้แผนสอดคล้องกับสภาพจริงและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.73	มาก	3
5. มีการจัดประชุมวางแผนงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระ	4.26	0.77	มาก	1
6. การจัดสรรทรัพยากรในขั้นตอนการวางแผนเป็นไปอย่างโปร่งใสและคำนึงถึงความเท่าเทียมของทุกฝ่าย	4.23	0.74	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.24	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดประชุมวางแผนงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.7) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สะท้อนความต้องการร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.73) และอันดับสุดท้ายคือ การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม	4.27	0.72	มาก	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในกระบวนการดำเนินงาน	4.27	0.72	มาก	2
3. มีระบบการสื่อสารภายในที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส	4.23	0.79	มาก	5
4. ผู้บริหารใช้แนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน	4.21	0.81	มาก	6
5. การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนมีการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	0.80	มาก	4
6. มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และภาคชุมชน	4.27	0.72	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.27	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.72) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในกระบวนการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.72) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารใช้แนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผลลัพธ์ของการดำเนินงานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ถูกแบ่งปันให้กับทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.23	0.77	มาก ที่สุด	5
2. ครู บุคลากรได้รับการยกย่องและผลตอบแทนตามความสามารถและความรับผิดชอบที่มีต่อการพัฒนาองค์กร	4.32	0.72	มาก	1
3. ผู้บริหารจัดระบบการให้รางวัลหรือการยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	4.27	0.72	มาก	3
4. การจัดสรรทรัพยากรหรือผลประโยชน์ทางการศึกษาดำเนินการโดยยึดหลักความเสมอภาคและความโปร่งใส	4.27	0.71	มาก	4
5. การส่งเสริมให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน	4.31	0.77	มาก	2
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและต่อยอดความสำเร็จที่เกิดจากการมีส่วนร่วม	4.23	0.77	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.23	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ครู บุคลากรได้รับการยกย่องและผลตอบแทนตามความสามารถและความรับผิดชอบที่มีต่อการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.72) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การส่งเสริมให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.70) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การส่งเสริมให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.77) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและต่อยอดความสำเร็จที่เกิดจากการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบย่อยที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการจัดระบบการประเมินผลการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม	4.15	0.78	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการประเมินผลกิจกรรมและโครงการที่ตนรับผิดชอบ	4.19	0.73	มาก	2
3. การประเมินผลการดำเนินงานใช้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง รวมถึงความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน	4.12	0.76	มาก	6
4. กระบวนการประเมินผลมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถสะท้อนประสิทธิภาพของการดำเนินงานจริง	4.16	0.76	มาก	3
5. มีการสรุปผลการประเมินและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ	4.20	0.75	มาก	1
6. มีการสรุปผลการประเมินและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ	4.15	0.74	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.16	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการจัดระบบการประเมินผลการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.75) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการประเมินผลกิจกรรมและโครงการที่ตนรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.73) และอันดับสุดท้ายคือ การประเมินผลการดำเนินงานใช้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่งรวมถึงความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์กรประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร

องค์กรประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
2.1 ด้านการวางแผน	4.23	0.76	มาก	3
2.2 ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	4.21	0.78	มาก	4
2.3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	4.27	0.73	มาก	1
2.4 ด้านการปรับปรุงพัฒนา	4.25	0.74	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.39	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์กรประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.73) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.74) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านการวางแผน

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนงานอย่างเป็นระบบ	4.25	0.70	มาก	3
2. การจัดทำแผนกลยุทธ์ของศูนย์ฯ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของท้องถิ่น	4.25	0.72	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับร่วมกัน	4.19	0.78	มาก	6
4. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์ฯ มีการใช้ข้อมูลจากผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นฐานในการวางแผนใหม่	4.25	0.85	มาก	1
5. แผนงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน	4.21	0.81	มาก	5
6. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการดำเนินแผนอย่างชัดเจนให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกัน	4.25	0.70	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.23	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าด้านการกำรวางแผน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์ฯ มีการใช้ข้อมูลจากผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นฐานในการวางแผนใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.85) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การจัดทำแผนกลยุทธ์ของศูนย์ฯ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.72) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.25	0.81	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมอบหมายงานและติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.20	0.78	มาก	4
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผน	4.16	0.76	มาก	6
4. ผู้บริหารมีการจัดการประชุม ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาระหว่างการดำเนินการ	4.23	0.75	มาก	3
5. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติของศูนย์การศึกษาพิเศษ ยึดหลักการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	4.19	0.79	มาก	5
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจระหว่างการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.25	0.81	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.21	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.81) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจระหว่างการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.81) และอันดับสุดท้ายได้แก่ บุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน	4.24	0.81	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการตรวจสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าและคุณภาพของการดำเนินงานตามแผน	4.37	0.72	มาก	1
3. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	4.32	0.74	มาก	3
4. มีการใช้เครื่องมือหรือแบบประเมินมาตรฐานในการตรวจสอบผลลัพธ์ของแต่ละโครงการ	4.28	0.69	มาก	4
5. บุคลากรได้รับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความร่วมมือ	4.36	0.67	มาก	2
6. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติจริง	4.24	0.81	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.27	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการตรวจสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าและคุณภาพของการดำเนินงานตามแผน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.72) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ บุคลากรได้รับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความร่วมมือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.76) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติจริง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 วงจรคุณภาพของการบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 4 ด้านการปรับปรุงพัฒนา

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. มีการนำผลการตรวจสอบและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบต่อไป	4.26	0.70	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของตน	4.16	0.78	มาก	6
3. ผู้บริหารมีการจัดประชุมสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนา	4.28	0.72	มาก	1
4. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.27	0.70	มาก	2
5. ผลการปรับปรุงได้รับการบูรณาการเข้าสู่แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.76	มาก	5
6. ผู้บริหารให้การปรับปรุงงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและผู้รับบริการทางการศึกษา	4.26	0.70	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.25	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าด้านการปรับปรุงพัฒนา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการจัดประชุมสะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.72) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.70) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของรูปแบบการบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
3.1 ด้านการวางแผน	4.22	0.76	มาก	1
3.2 การปฏิบัติงาน	4.21	0.81	มาก	3
3.3 การมีส่วนร่วม	4.14	0.81	มาก	5
3.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้	4.10	0.82	มาก	6
3.5 การติดตามตรวจสอบ	4.22	0.76	มาก	2
3.6 การพัฒนาปรับปรุง	4.19	0.87	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.15	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มี ประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.76) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.76) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การติดตามตรวจสอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.76) และอันดับสุดท้ายคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านการวางแผน

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก	4.22	0.76	มากที่สุด	1
2. การวางแผนงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ	4.21	0.81	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันออกแบบแผนงาน และกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.14	0.81	มาก	5
4. การวางแผนเน้นการบูรณาการระหว่างการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.10	0.82	มาก	6
5. มีระบบติดตามและทบทวนแผนงานเป็นระยะเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.76	มาก	2
6. การวางแผนของศูนย์ฯ ยึดหลักการบริหารเชิงคุณภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.19	0.78	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.17	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าด้านการวางแผน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.76) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ มีระบบติดตามและทบทวนแผนงานเป็นระยะเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.76) และอันดับสุดท้ายคือ การวางแผนเน้นการบูรณาการระหว่างการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารจัดการระบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม	4.14	0.79	มากที่สุด	3
2. ผู้อำนวยการมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน	4.18	0.78	มาก	1
3. การบริหารภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้หลักการประสานงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.15	0.78	มาก	2
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.83	มาก	6
5. ผู้อำนวยการมีการสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีภาวะผู้นำร่วม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร	4.12	0.82	มาก	5
6. การปฏิบัติงานเน้นความโปร่งใส มีจริยธรรม และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม	4.14	0.76	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.14	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้อำนวยการมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.78) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การบริหารภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้หลักการประสานงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.78) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรทุกคนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร	4.13	0.77	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับของการบริหาร	4.13	0.78	มาก	2
3. การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการเปิดช่องทางให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษา	4.07	0.79	มาก	6
4. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาและวางแผนพัฒนาอย่างมีระบบ	4.07	0.80	มาก	5
5. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กร	4.12	0.81	มาก	4
6. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายนำไปสู่การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในองค์กร	4.13	0.77	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.08	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรทุกคนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.77) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับของการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.78) และอันดับสุดท้ายคือ การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการเปิดช่องทางให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร	3.94	0.81	มาก	5
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.11	0.77	มาก	1
3. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างกันเพื่อนำไปพัฒนางาน	4.10	0.79	มาก	3
4. สนับสนุนให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากร	4.09	0.79	มาก	4
5. ผู้บริหารใช้ผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบงานและนโยบาย	4.11	0.79	มาก	2
6. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	3.94	0.81	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.08	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.79) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบงานและนโยบาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.79) และอันดับสุดท้ายคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 5 การติดตามตรวจสอบ

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. มีระบบติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	4.14	0.75	มาก	4
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลการตรวจสอบเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน	4.16	0.75	มาก	2
3. การติดตามตรวจสอบครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่การวางแผนจนถึงผลลัพธ์ของกิจกรรม	4.23	0.71	มาก	1
4. ผลการตรวจสอบได้รับการนำเสนอและนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของแต่ละฝ่ายผู้บริหารใช้ผลการเรียนรู้	4.14	0.81	มาก	3
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมุ่งเน้นการพัฒนาและป้องกันข้อผิดพลาด ไม่ใช้การลงโทษหรือกล่าวโทษ	4.12	0.83	มาก	6
6. มีการเผยแพร่ผลการตรวจสอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.14	0.75	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.08	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าการติดตามตรวจสอบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.19, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดตามตรวจสอบครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่การวางแผนจนถึงผลลัพธ์ของกิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.23, S.D.=0.71) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลการตรวจสอบเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.16, S.D.=0.75) และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมุ่งเน้นการพัฒนาและป้องกันข้อผิดพลาด ไม่ใช้การลงโทษหรือกล่าวโทษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.32, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 6 การมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร	4.26	0.77	มาก	1
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้และทักษะการทำงาน	4.24	0.73	มาก	3
3. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ	4.23	0.79	มาก	6
4. ผลการพัฒนาถูกนำมาสรุปและเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับรับทราบและนำไปปรับใช้ในงาน	4.20	0.80	มาก	5
5. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กร	4.26	0.77	มาก	2
6. ผลการปรับปรุงได้รับการบูรณาการเข้าสู่แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในรอบต่อไป	4.24	0.79	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.24	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.77) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.77) และอันดับสุดท้ายคือ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.79)

4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร/ปัจจัย โดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่า Bartlett's Test of Sphericity ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

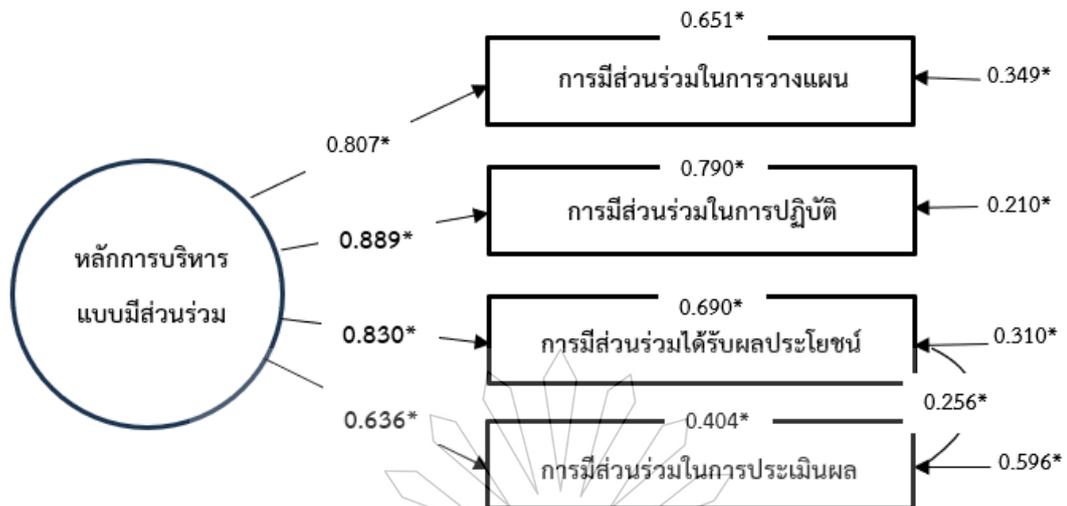
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	KMO		Bartlett's Test of Sphericity	
	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์
ตัวบ่งชี้ 84 ตัว	มากกว่า 0.50 (มากกว่า 0.90 ดีมาก)	0.767	$P < .05$	$P = .000$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าของ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่ามากกว่า 0.50 ($KMO > 0.50$) จากผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.767 แสดงว่า เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเมตริกสหสัมพันธ์เป็นเมตริกสหสัมพันธ์ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.5 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Model) การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Model) การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

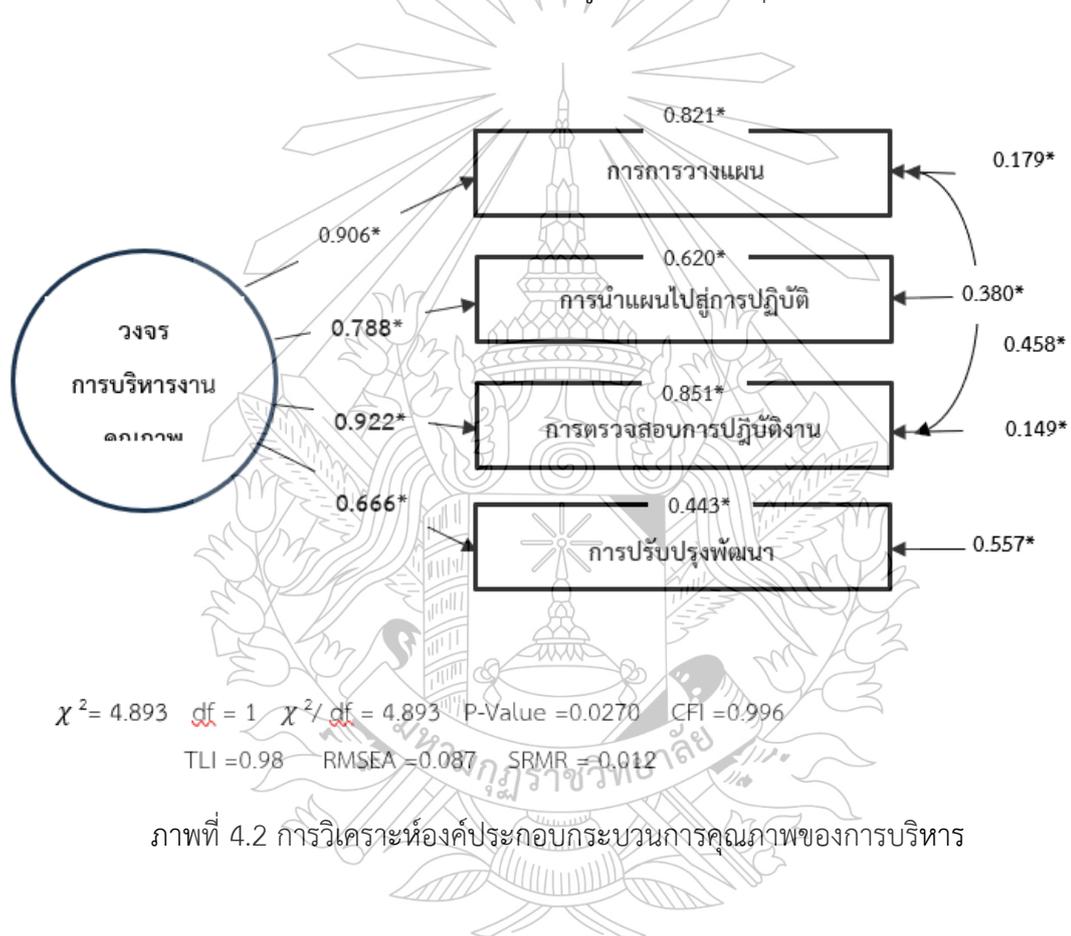
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะของผู้บริหาร (Executive competencies)

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ		Z-test	R ²	Residual Variances
	ความคลาดเคลื่อน	มาตรฐาน			
	องค์ประกอบ (λ)	มาตรฐาน (S.E.)			
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	0.807*	0.020	40.811	0.651*	0.349
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	0.889*	0.016	54.018	0.790*	0.210
ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์	0.830*	0.019	44.060	0.690*	0.310
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.636*	0.031	20.586	0.404*	0.596

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะของผู้บริหาร (Executive competencies) จากภาพประกอบที่ 4.1 และตารางที่ 4.2 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) เรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (0.889) การมีส่วนร่วมได้รับ

ผลประโยชน์ (0.830) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (0.807) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (0.636) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดสมรรถนะของผู้บริหารปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย $\chi^2 = 2.181$, $df = 1$, $\chi^2/df = 2.181$, P-Value = 0.1398 CFI = 0.994, TLI = 0.994, RMSEA = 0.048, SRMR = 0.006 แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.404 - 0.709 แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่าโดยภาพรวม (Overall) ขององค์ประกอบโมเดลการวัดสมรรถนะของผู้บริหารมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดสมรรถนะของผู้บริหารได้ครบทุกองค์ประกอบ



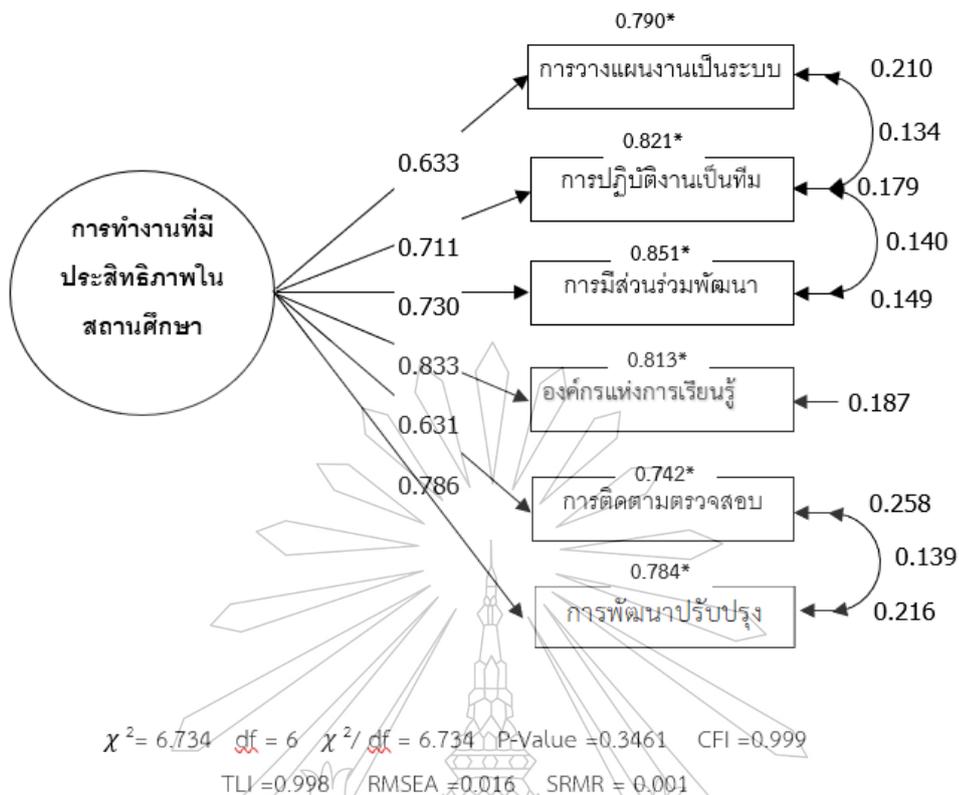
ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการคุณภาพของการบริหาร

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะของผู้ใช้งานระบบ (User Competencies)

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก	ความคลาด	Z-test	R ²	Residual Variances
	องค์ประกอบ	เคลื่อน			
	กอบ (λ)	มาตรฐาน (S.E.)			
ด้านการวางแผน	0.906*	0.022	40.401	0.821*	0.179
ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	0.788*	0.022	35.324	0.620*	0.380
ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	0.922*	0.022	41.387	0.851*	0.149
ด้านการปรับปรุงพัฒนา	0.666*	0.028	24.110	0.443*	0.557

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะของผู้ใช้งานระบบ (User Competencies) จากภาพประกอบที่ 4.2 และตารางที่ 4.23 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) เรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย ได้แก่ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (0.922) ด้านการวางแผน (0.906) ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (0.788) ด้านการปรับปรุงพัฒนา(0.666)เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดสมรรถนะของผู้ใช้งานระบบปรากฏว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย $\chi^2 = 4.893$, $df = 1$, $\chi^2/df = 4.893$, P-Value = 0.0270, CFI = 0.996 TLI = 0.98, RMSEA = 0.087, SRMR = 0.012 แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R²) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.443 - 0.851 แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R²) อยู่ในเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่าโดยภาพรวม (Overall) ขององค์ประกอบโมเดลการวัดสมรรถนะของผู้ใช้งานระบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดสมรรถนะของผู้ใช้งานระบบได้ครบทุกองค์ประกอบ



ภาพที่ 4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของระบบบริหารสถานศึกษา (Administration System)

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก	ความคลาด	Z-test	R ²	Residual Variances
	องค์ประกอบ	เคลื่อน			
	กอบ	มาตรฐาน			
	(λ)	(S.E.)			
การวางแผนงานที่เป็นระบบ	0.633*	0.000	68.987	0.790*	0.210
การปฏิบัติงานเป็นทีม	0.711*	0.336	78.492	0.821*	0.179
การมีส่วนร่วมพัฒนา	0.730*	0.648	69.809	0.851*	0.149
องค์กรแห่งการเรียนรู้	0.833*	0.860	72.765	0.813*	0.187
การติดตามตรวจสอบ	0.631*	0.860	65.702	0.742*	0.258
การพัฒนาปรับปรุง	0.786*	0.860	81.502	0.784*	0.216

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของระบบบริหารสถานศึกษา (Administration System) จากภาพประกอบที่ 4.3 และตารางที่ 4.24 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ ทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) เรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ (0.833) การพัฒนาปรับปรุง (0.786) การมีส่วนร่วมพัฒนา (0.730) การปฏิบัติงานที่เป็นทีม (0.711) การปฏิบัติงานที่เป็นทีม (0.711) การติดตามตรวจสอบ (0.631) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดสมรรถนะของระบบบริหารสถานศึกษาปรากฏว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย $\chi^2 = 6.734$, $df = 6$ $\chi^2/df = 6.734$, $P\text{-Value} = 0.3461$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.998$, $RMSEA = 0.016$, $SRMR = 0.001$ แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.742 - 0.851 แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่าโดยภาพรวม (Overall) ขององค์ประกอบโมเดลการวัดระบบบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดระบบบริหารสถานศึกษาได้ครบทุกองค์ประกอบ



ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ (Factors)	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1
1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม	1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน	1. การบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทขององค์กรโดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมเสนอข้อมูลและแนวคิดอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สะท้อนความต้องการร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 3. การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน 4. วางแผนการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้แผนสอดคล้องกับสภาพจริงและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 5. มีการจัดประชุมวางแผนงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระ 6. การจัดสรรทรัพยากรในขั้นตอนการวางแผนเป็นไปอย่างโปร่งใสและคำนึงถึงความเท่าเทียมของทุกฝ่าย
	1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	1. การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างบุคลากร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนในกระบวนการดำเนินงาน 3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบการสื่อสารภายในที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส 4. ผู้บริหารใช้แนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ฯ (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factors)	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1
1. การบริหาร แบบมีส่วนร่วม	1.2 การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติ (ต่อ)	<p>5. การปฏิบัติงานแต่ละชั้นตอนมีการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>6. มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และภาคชุมชน</p>
	1.3 การมีส่วนร่วม ได้รับผลประโยชน์	<p>1. ผลลัพธ์ของการดำเนินงานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ แบ่งปันให้กับทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>2. ครู บุคลากรได้รับการยกย่องและผลตอบแทนตามความสามารถและความรับผิดชอบที่มีต่อการพัฒนาองค์กร</p> <p>3. ผู้บริหารจัดการระบบการให้รางวัลหรือการยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร</p> <p>4. จัดสรรทรัพยากรหรือผลประโยชน์ทางการศึกษาดำเนินการโดยยึดหลักความเสมอภาคและความโปร่งใส</p> <p>5. ส่งเสริมให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน</p> <p>6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและต่อยอดความสำเร็จที่เกิดจากการมีส่วนร่วม</p>
	1.4 การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	<p>1. ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการจัดการประเมินผลการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการประเมินผลกิจกรรมและโครงการที่ตนรับผิดชอบ</p> <p>3. การประเมินผลการดำเนินงานใช้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่งรวมถึงความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน</p> <p>4. กระบวนการประเมินผลมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถสะท้อนประสิทธิภาพ</p> <p>5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการสรุปผลการประเมินและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ</p>

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ฯ (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factors)	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1
1. การบริหาร แบบมีส่วนร่วม	1.4 การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล (ต่อ)	6. มีการสรุปผลการประเมินและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ
2 กระบวนการ คุณภาพของ การบริหาร	2.1 ด้านการวางแผน	<p>1. ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>2. การจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของท้องถิ่น</p> <p>3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับร่วมกัน</p> <p>4. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการใช้ข้อมูลจากผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นฐานในการวางแผนใหม่</p> <p>5. แผนงานยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน</p> <p>6. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการดำเนินแผนอย่างชัดเจนให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกัน</p>
	2.2 ด้านการนำ แผนไปสู่การปฏิบัติ	<p>1. มีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>2. ผู้บริหารมอบหมายงานและติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p> <p>3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผน</p> <p>4. มีการจัดการประชุม ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาระหว่างการดำเนินการ</p> <p>5. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยึดหลักการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ</p>

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ฯ (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factors)	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1
2 กระบวนการ คุณภาพของ การบริหาร	2.2 ด้านการนำ แผนไปสู่การปฏิบัติ (ต่อ)	6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและ ตัดสินใจระหว่างการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
	2.3 การตรวจสอบ การปฏิบัติงาน	1. มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน 2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการตรวจสอบเพื่อประเมิน ความก้าวหน้าและคุณภาพของการทำงานตามแผน 3. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ 4. มีการใช้เครื่องมือหรือแบบประเมินมาตรฐานในการ ตรวจสอบผลลัพธ์ของแต่ละโครงการ 5. บุคลากรได้รับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพ การทำงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความร่วมมือ 6. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลทั้งในเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริง
	2.4 การปรับปรุง พัฒนา	1. มีการนำผลการตรวจสอบและประเมินผลมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบต่อไป 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ผลการประเมินเป็น ข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของตน 3. มีการจัดประชุมสะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนา 4. ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5. ผลการปรับปรุงได้รับการบูรณาการเข้าสู่แผนปฏิบัติ การประจำปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6. การปรับปรุงงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มุ่งเน้นการ ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและผู้รับบริการทางการ ศึกษา

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ฯ (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factors)	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1
3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษา	3.1 การวางแผนที่เป็นระบบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก 2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันออกแบบแผนงานและกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 4. การวางแผนเน้นการบูรณาการระหว่างการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน 5. มีระบบติดตามและทบทวนแผนงานเป็นระยะเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ยึดหลักการบริหารเชิงคุณภาพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
	3.2 การปฏิบัติงานเป็นทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารจัดระบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม 2. มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน 3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้หลักการประสานงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 5. มีสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีภาวะผู้นำร่วม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร 6. การปฏิบัติงานเน้นความโปร่งใส มีจริยธรรม และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม
	3.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรทุกคนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ฯ (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factors)	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1
3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา	3.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (ต่อ)	2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับของการบริหาร 3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดช่องทางให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษา 4. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาและวางแผนพัฒนาอย่างมีระบบ 5. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กร 6. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายนำไปสู่การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในองค์กร
	3.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้	1. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร 2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างกันเพื่อนำไปพัฒนางาน 4. สนับสนุนให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากร 5. ผู้บริหารใช้ผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบงานและนโยบาย 6. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
	3.5 การติดตามตรวจสอบ	1. มีระบบติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส 2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลการตรวจสอบเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน

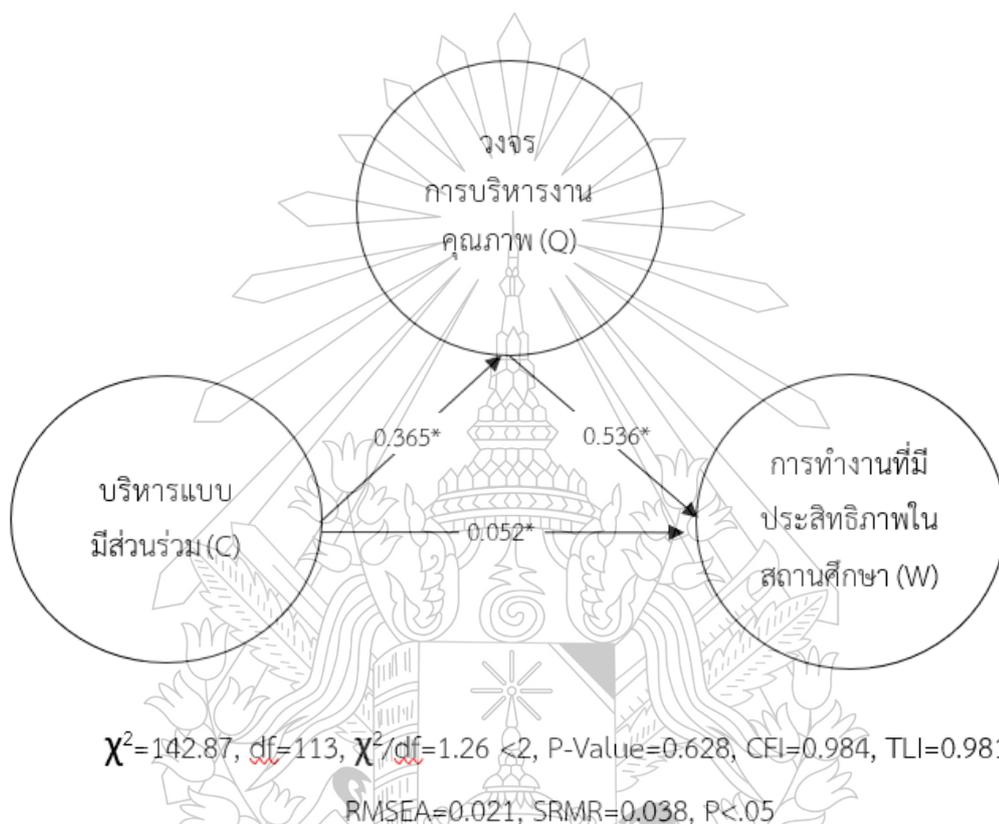
ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ฯ (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factors)	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2	ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1
3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษา	3.5 การติดตาม ตรวจสอบ (ต่อ)	3. การติดตามตรวจสอบครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่การวางแผน จนถึงผลลัพธ์ของกิจกรรม 4. ผลการตรวจสอบได้รับการนำเสนอและนำไปใช้เป็นข้อมูลใน การปรับปรุงงานของแต่ละฝ่าย 5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกันและมุ่งเน้นการพัฒนาและป้องกัน ข้อผิดพลาด ไม่ใช่การลงโทษหรือกล่าวโทษ 6. มีการเผยแพร่ผลการตรวจสอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่าง โปร่งใสและตรวจสอบได้
	3.6 การพัฒนา ปรับปรุง	1. มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนว ทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร 2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพอย่าง ต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้และทักษะการทำงาน 3. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ 4. ผลการพัฒนาถูกนำมาสรุปและเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับ รับทราบและนำไปปรับใช้ในงาน 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้แนวคิดนวัตกรรมเพื่อ ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร 6. ผลการปรับปรุงได้รับการบูรณาการเข้าสู่แผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในรอบต่อไป

4.5.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling:

SEM

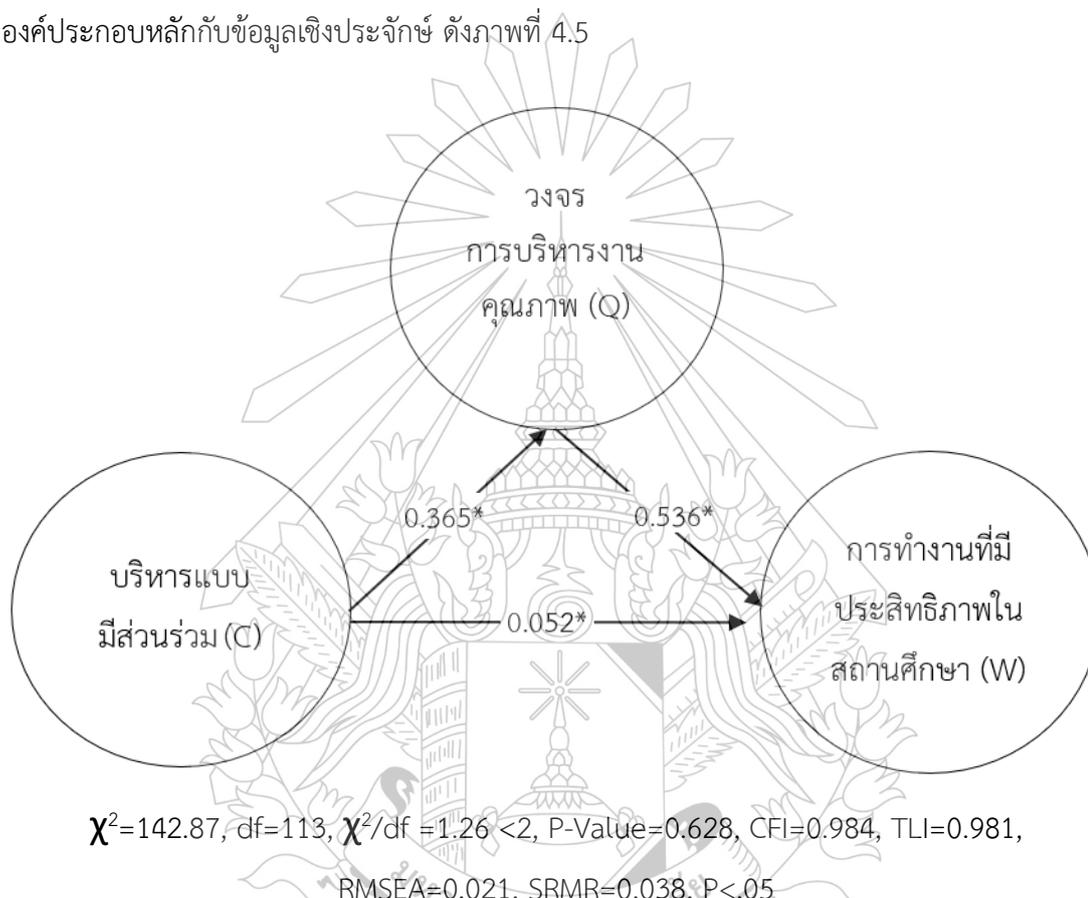
เพื่อยืนยันสมมติฐาน (Hypothesis Testing) จากการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเชิงสาเหตุ ขนาดอิทธิพล (Effect Size) ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) จากกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่อิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในรูปแบบแผนภาพเส้นทาง (Path Diagram)



ภาพที่ 4.4 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบ (ปัจจัย) ที่สร้างขึ้นในโมเดล (Model) เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลหรือเส้นทาง (Path Analysis) ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.5.2 การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนขององค์ประกอบการบริหารจัดการ
การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน อันดับที่ 2
(Confirmatory Factor Analysis: CFA)

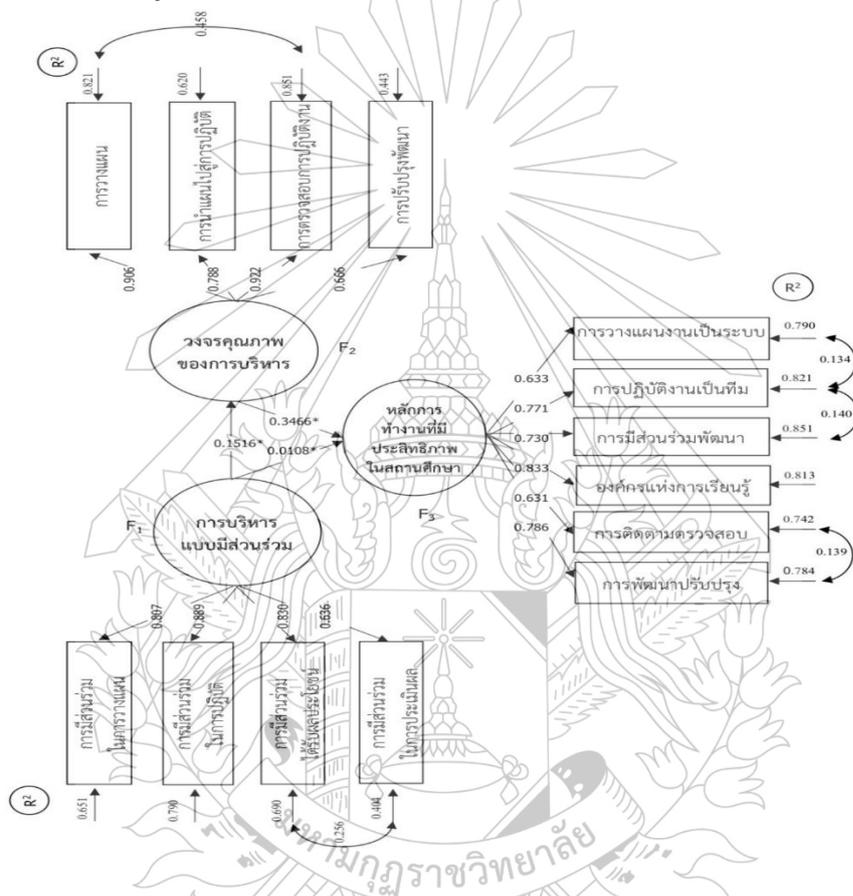
เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษา
พิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ
องค์ประกอบหลักกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบ (ปัจจัย) ที่สร้างขึ้นในโมเดล (Model) เชิงโครงสร้าง
ขององค์ประกอบเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลหรือเส้นทาง (Path Analysis) ของรูปแบบการบริหารจัดการ
การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.5.2 การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนขององค์ประกอบการบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน อันดับที่ 2 (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ
องค์ประกอบหลักกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบที่ 4.6



$$\chi^2=156.842, df=116, \chi^2/df=1.352, P\text{-Value}=0.538,$$

$$CFI=0.987, TLI=0.984, RMSEA=0.031, SRMR=0.042$$

ภาพที่ 4.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์
การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลที่มีผลต่อหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

องค์ประกอบ/ปัจจัย	ขนาดของอิทธิพล ทางตรง (DE)	ขนาดของอิทธิพล ทางอ้อม (IE)	ขนาดของอิทธิพล รวม (TE)
1. C → Q → W	0.052	0.196	0.248
2. Q → W	0.536		0.536
3. C → W	0.052		0.052
4. C → Q	0.365		0.365

จากตารางที่ 4.26 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล (Effect Size) อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (C) มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อ การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา (W) เท่ากับ 0.052 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. สมรรถนะวงจรคุณภาพของกรบริหาร (Q) มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อ คุณลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา (W) เท่ากับ 0.536 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (C) มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อ สมรรถนะวงจรคุณภาพของกรบริหาร (Q) เท่ากับ 0.365 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (C) มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อ คุณลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา (W) โดยผ่าน สมรรถนะวงจรคุณภาพของกรบริหาร (Q) เท่ากับ 0.196 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	รายการ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา	ยอมรับ (Accepted)
สมมติฐานที่ 2	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะคุณภาพการบริหาร	ยอมรับ (Accepted)
สมมติฐานที่ 3	วงจรคุณภาพของการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา	ยอมรับ (Accepted)
สมมติฐานที่ 4	การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาโดยผ่านสมรรถนะวงจรคุณภาพของการบริหาร	ยอมรับ (Accepted)

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

1. พัฒนารูปแบบหรือโมเดลที่เป็นต้นแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบ หรือโมเดล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางและร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนาในทุกขั้นตอนของวงจร PLAN-DO-CHECK-ACTION (PDCA) เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ โมเดลประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการหรือระดับหัวหน้างาน ได้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการวางแผนร่วมกับผู้บริหารแนวคิดนี้เปลี่ยนจากวิถีเดิมที่เน้น “การสั่งการจากบนลงล่าง” (Top-down) มาเป็นการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) และความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการคุณภาพของการบริหาร หรือที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในชื่อ วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) คือ กระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบที่เน้นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) แนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นโดย ดร. วิลเลียม เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (W. Edwards Deming) จึงมักถูกเรียกว่า "วงจรเดมมิ่ง" (Deming Cycle) โดยมีหัวใจสำคัญคือการทำให้งานทุกกิจกรรมในองค์กรเป็นกระบวนการที่เรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ตลอดเวลา โดยประกอบด้วยขั้นตอนที่เชื่อมโยงกันเป็นวงกลม ดังนี้ 1) การวางแผน Plan (P) มีการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน 2) การปฏิบัติ Do (D) ปฏิบัติตามแผนด้วยความมุ่งมั่น 3) การตรวจสอบ Check (C) มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ 4) การปรับปรุง Act (A) นำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นในรอบปีถัดไป

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ (งบประมาณ, บุคลากร, เวลา, และวัสดุอุปกรณ์) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ "คุณภาพของผู้เรียน" โดยมีลักษณะเด่นคือ ทำงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่วางไว้ ประกอบด้วย 1) การวางแผนที่เป็นระบบ 2) การปฏิบัติงานเป็นทีม 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การติดตามตรวจสอบ 6) การพัฒนาปรับปรุง องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ Leithwood, Harris & Hopkins (2020) ซึ่งว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของครูและการพัฒนาโรงเรียน และ สุภัทรา ศรีสมบัติ (2565) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารช่วยให้ความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

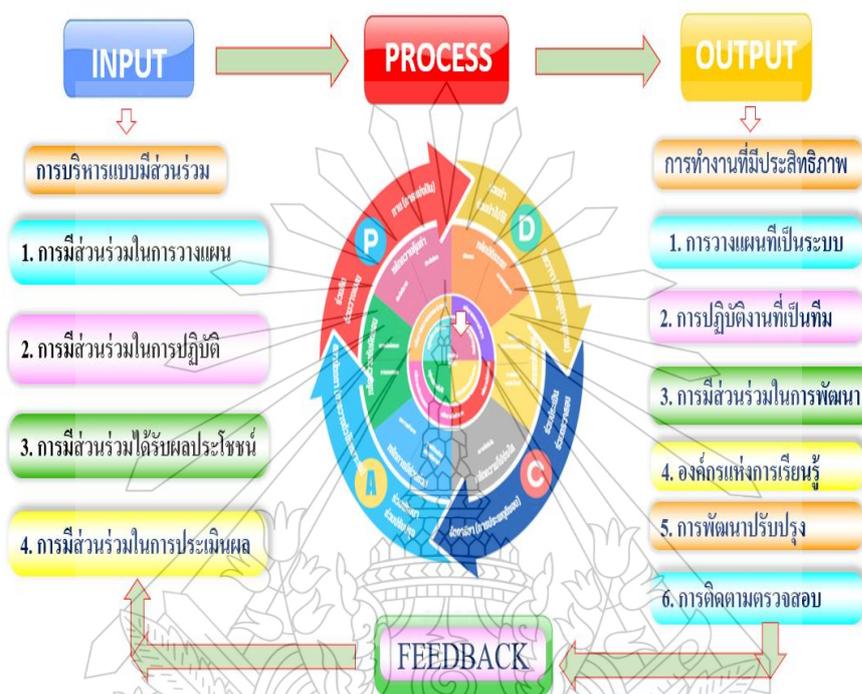
สรุปได้ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (กลไกการขับเคลื่อน) เป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากแนวตั้ง (Top-down) เป็นแนวราบ โดยใช้ตัวบ่งชี้ 4 ประการ (วางแผน, ปฏิบัติ, รับผลประโยชน์, ประเมินผล) เป็นเกณฑ์ในการตั้งครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยลดแรงต้านและสร้าง Sense of Ownership ในศูนย์การศึกษาพิเศษ

องค์ประกอบที่ 2 วงจร PDCA (กระบวนการดำเนินงาน) เป็น "กระดูกสันหลัง" ของการทำงาน เพื่อให้การมีส่วนร่วมในองค์ประกอบที่ 1 เป็นไปอย่างมีขั้นตอน ดังนี้

- P: ทุกคนร่วมวางแผนกลยุทธ์
- D: ทุกคนร่วมปฏิบัติอย่างมุ่งมั่น
- C: ทุกคนร่วมตรวจสอบและนิเทศ (Peer Supervision)
- A: ทุกคนร่วมปรับปรุงเพื่อสร้างมาตรฐานใหม่

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์) คือ ปลายทางของงานวิจัย โดยวัดจากความสำเร็จ 6 ด้าน (แผนเป็นระบบ, ทีมงาน, ส่วนร่วมพัฒนา, องค์กรเรียนรู้, ติดตาม, ปรับปรุง) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood et al. (2020) ที่เน้นว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนต้องเกิดจากภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของครู



ภาพที่ 4.7 รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. กระบวนการขั้นตอนการขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์

1. หลักการ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการ ดังนี้

1.1 เป็นรูปแบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.2 เป็นพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาตามบริบทสถานศึกษา

1.3 เป็นการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. วัตถุประสงค์ รูปแบบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.2 เพื่อเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.3 เพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

- 1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการในการวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน
- 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ
- 1.3 ร่วมกันวางแผนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1.4 ร่วมกันตรวจสอบการวางแผนและประเมินความเป็นไปได้
- 1.5 ระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
- 1.6 ร่วมกันปรับปรุงการวางแผนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

- 2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ร่วมกันจัดกิจกรรมหรือโครงการ
- 2.3 ร่วมกันระดมทรัพยากรในการบริหารร่วมกัน และสร้างร่วมมือด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพบริบท
- 2.4 ร่วมกันประสานงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ
- 2.5 ร่วมกันสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรในการดำเนินการ
- 2.6 ร่วมกันติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้
- 2.7 บูรณาการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

- 3.1 ร่วมกันวางแผนการจัดสรรผลประโยชน์ให้เกิดความยุติธรรม
- 3.2 ร่วมรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์
- 3.3 ร่วมรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบจากการบริหารงาน
- 3.4 ร่วมกันในการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม
- 3.5 ร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ การบริหารผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์
- 3.6 ปรับปรุงการจัดสรรผลประโยชน์ให้ครอบคลุมและเกิดความเป็นธรรมที่สุด

4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4.1 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมวางแผนกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการประเมินผล จากบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4.2 ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.3 ร่วมกันเสนอแนะแนวทางลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

4.4 ร่วมกันตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

4.5 นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาางร่วมกัน

ส่วนที่ 3 กลไกการดำเนินการ

3.1 การวางแผน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน

3.2 การปฏิบัติตามแผน ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินโครงการ กิจกรรมการตามแผนที่วางไว้

3.3 การตรวจสอบ ทุกฝ่ายร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และเสนอแนะวิธีพัฒนาการบริหาร แบบมีส่วนร่วม

3.4 การปรับปรุงพัฒนา ทุกฝ่ายร่วมกันนำข้อเสนอแนะที่ได้มาพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน

4.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4.2 ประเมินสภาพการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4.3 ประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 5 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

5.1 การวางแผนที่เป็นระบบ มีแผนปฏิบัติการประจำปี/ภาคเรียนที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการวางแผนร่วมกันทั้งครู ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อลดปัญหาการสื่อสารคลาดเคลื่อน ใช้แนวคิด PDCA ในการจัดการ

5.2 การปฏิบัติงานเป็นทีม ส่งเสริมการร่วมมือระหว่างกลุ่มสาระ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคนิคการสอนใช้การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมที่ดี

5.3 การมีส่วนร่วมมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA อย่างต่อเนื่อง

5.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้าง บรรยากาศ วัฒนธรรม และระบบ ที่สนับสนุนให้พนักงานทุกระดับเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และแบ่งปันความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการได้อย่างยั่งยืน

5.5 การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ตรวจสอบความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนแบบหลากหลายใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงงานและแผนงานใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ

5.6 การพัฒนาปรับปรุง เมื่อเราวางแผนงานอย่างเป็นระบบแล้ว ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเรื่อย ๆ คือ “การพัฒนาปรับปรุง” (Improvement) ซึ่งในเชิงบริหารจัดการ ใช้แนวความคิดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยวงจร PDCA รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบ มีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้

1) งานวิจัยนี้มีคุณค่า ทั้งในเชิงปฏิบัติและวิชาการไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่านั้น แต่ยังเป็นแบบอย่างในการบริหารภาครัฐและการศึกษาในลักษณะ มีส่วนร่วม อย่างแท้จริง ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูล/สารสนเทศ สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นนโยบายในการบริหารแบบ มีส่วนร่วมและเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ นำไปเป็นแนวทางในการ พัฒนาการบริหารแบบ มีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร นำไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษแบบมีส่วนร่วม ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

2) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่เป็นต้นแบบ (Prototype) โดยการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ ของร่างรูปแบบ (model) เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และยืนยันความเหมาะสมของ เนื้อหาและองค์ประกอบต่าง ๆ ก่อนนำไปทดลองใช้จริง โดยผู้เชี่ยวชาญ (Verify Experts) จำนวน 15 ท่าน โดยมีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

2.1) เป็นผู้อำนวยการการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร. เอกลักษณ์ บุญท้าว 2) ดร. วรพล ทิวเฮือง 3) นายศุภชัย รอยศรี

2.2) เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือหัวหน้าหน่วย จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ 1) ดร. จูฑารีย์ วิลัยเลิศ 2) ดร. เอมอร จันทนตรี

2.3) เป็นนักวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 7 รูป/คน ได้แก่ 1) พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร. 2) พระครูชัยรัตนากร, ดร. 3) ดร. ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี 4) ดร. บรรจง ลาวะลี 5) ผศ.ดร. ปิยศักดิ์ ถีอาสนา 6) ดร. พิมธิดา เนียมโงน 7) ดร. ธวนนท์ เนียมโงน

2.4) เป็นครูผู้สอน ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ ดร. เสาวณิต ร่มศรี

การประเมินเชิงปริมาณของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าวิชาการ ครูวิชาการ จำนวน 30 ท่าน

ผลการประเมินเชิงปริมาณของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่เป็นต้นแบบ (Prototype) ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าวิชาการ ครูวิชาการ จำนวน 30 ท่าน รวมผู้ประเมินทั้งสิ้น จำนวน 45 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 4. 28 ผลการประเมินเชิงปริมาณความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์						
1. หลักการ						
1.1 หลักการมีความชัดเจนสำหรับการพัฒนา	4.55	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
1.2 หลักการมีความเหมาะสมกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.51	0.54	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
รวม	4.53	0.52	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
1.3 มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.52	0.51	มากที่สุด	4.54	0.51	มากที่สุด
1.4 สามารถนำปฏิบัติได้จริง ตามสภาพบริบท	4.53	0.51	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด
2.3 สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	4.51	0.53	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
รวม	4.52	0.52	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
รวมส่วนที่ 1	4.53	0.52	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ						
2.1 หน่วยการพัฒนาที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.57	0.51	มากที่สุด	4.65	0.51	มากที่สุด
2.2 หน่วยการพัฒนาที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	4.69	0.52	มากที่สุด	4.66	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 ผลการประเมินเชิงปริมาณความเหมาะสมฯ (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.3 หน่วยการพัฒนาที่ 3 การมีส่วนร่วม ได้รับผลประโยชน์	4.57	0.51	มากที่สุด	4.65	0.51	มากที่สุด
2.4 หน่วยการพัฒนาที่ 4 การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	4.69	0.52	มากที่สุด	4.66	0.50	มากที่สุด
รวมส่วนที่ 2	4.62	0.52	มากที่สุด	4.64	0.51	มากที่สุด
ส่วนที่ 3 กลไกการดำเนินการ						
3.1 การวางแผนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.52	0.53	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด
3.2 การปฏิบัติตามแผน ทุกฝ่ายร่วมกัน ดำเนินโครงการ กิจกรรมการตามแผนที่ วางไว้	4.56	0.52	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
3.3 การตรวจสอบ ทุกฝ่ายร่วมกัน ติดตาม ตรวจสอบ และเสนอแนะวิธี พัฒนาการบริหารแบบมี ส่วนร่วม	4.53	0.54	มากที่สุด	4.54	0.49	มากที่สุด
3.4 การปรับปรุงพัฒนา ทุกฝ่ายร่วมกัน นำข้อเสนอแนะที่ได้มาพัฒนาการ บริหารแบบมีส่วนร่วม	4.53	0.54	มากที่สุด	4.58	0.52	มากที่สุด
รวมส่วนที่ 3	4.54	0.53	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด
ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน						
ประเมินความรู้ความเข้าใจ การ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมี ส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.51	0.55	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
ประเมินสภาพการพัฒนาการ บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อ พัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.52	0.54	มากที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 ผลการประเมินเชิงปริมาณความเหมาะสมฯ (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประเมินความพึงพอใจต่อการ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมี ส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.53	0.54	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
รวมส่วนที่ 4	4.52	0.54	มากที่สุด	4.56	0.52	มากที่สุด
ส่วนที่ 5 เจาะใจความสำเร็จ						
สอดคล้องกับสภาพการ ดำเนินการของรูปแบบ สามารถเกิดขึ้นได้จริง ตามบริบท	4.56	0.51	มากที่สุด	4.59	0.51	มากที่สุด
รวมส่วนที่ 5	4.57	0.51	มากที่สุด	4.62	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.52	มากที่สุด	4.59	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.28 ผลการประเมินเชิงปริมาณด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของต้นแบบ (Prototype) รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูวิชาการ จำนวน 30 ท่าน รวมทั้งสิ้น 45 ท่าน ดังนี้

ผลการประเมินเชิงปริมาณความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) พิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) ส่วนที่ 5 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51) ส่วนที่ 3 กลไกการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) และส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) พิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51) ส่วนที่ 5 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

(\bar{x} = 4.52, S.D. = 0.51) ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ และส่วนที่ 3 กลไกการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (\bar{x} = 4.57, S.D. = 0.51) (\bar{x} = 4.53, S.D. = 0.52) และส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน (\bar{x} = 4.56, S.D. = 0.52) ตามลำดับ ดังนั้นต้นแบบรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีคุณภาพสูง เหมาะสมต่อการนำไปทดลองใช้จริง และมีศักยภาพในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 5

บทเนื้อหาเฉพาะของหัวเรื่อง

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปประเด็นผลการ ศึกษาวิจัย เพื่ออภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมี ส่วนร่วมศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยการเลือก (Selection Unit) ได้สถานศึกษา จำนวน 10 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา 509 คน ผู้บริหาร จำนวน 27 คน ครู จำนวน 311 คน และเจ้าหน้าที่ 171 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จากข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติขั้นสูง ซึ่งมีตัวแปรจำนวนมาก (Multivariate) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวน 500 คนขึ้นไป ในการวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 509 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 14 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 84 ตัวบ่งชี้ แต่ละ ตัวบ่งชี้จะวัดระดับคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.80-0.91 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.301-0.481 และค่า ความเชื่อมั่นระหว่าง 0.895-0.916 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยใช้โปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันอันดับที่ 2 และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Mplus

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ตามโมเดลการวัด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 9.463 ซึ่งค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P-value = 0.6511) และค่าไคสแควร์ (χ^2) สัมพัทธ์กับ (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2 ได้แก่ $\chi^2/df = 1.325 < 2$ แสดงว่าตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ เป็นอิสระจากกัน แสดงว่าตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบไม่สัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง ได้แก่ ค่า RMSEA และ SRMR เป็นค่าที่แสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.030 และ 0.005 ส่วนค่า CFI และ TLI เป็นค่าดัชนีวัดความเหมาะสมกับโมเดลที่ถูกสร้างขึ้น มีค่าเท่ากับ 0.984 และ 0.979 แสดงว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรจากการตรวจสอบข้อมูล พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อ การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา เท่ากับ 0.052 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. สมรรถนะวงจรคุณภาพของกรบริหาร มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อคุณลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา เท่ากับ 0.536 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อสมรรถนะวงจรคุณภาพของกรบริหาร เท่ากับ 0.365 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อคุณลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยผ่านสมรรถนะวงจรคุณภาพของกรบริหาร เท่ากับ 0.196 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3 การสร้างรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หน่วยการพัฒนาที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน่วยการพัฒนาที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หน่วยการพัฒนาที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนที่ 3 กลไกการดำเนินการ ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้หนังสือ ตำรา สังเคราะห์ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒินำไปสร้างข้อคำถาม เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และมีการสัมภาษณ์

เชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้มายกร่างรูปแบบแล้วนำเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม จึงได้รูปแบบตามโครงสร้างจากการศึกษาเอกสาร ดังที่ อีระ รุญเจริญ (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ และมีการนำวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA เข้ามาเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ดังที่ Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ 3 รูปแบบ คือ 1) สร้างการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ 2) เพิ่มช่องทางการติดต่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ไลน์ เฟซบุ๊ก วารสาร 3) การสร้างความตระหนัก ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการก่อน-หลัง 4 ครั้ง/ปี และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ ผ่องศรี (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ (1) หลักการของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผล มี 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Survey = S) การจัดการให้ความรู้ (Educate = E) การวางแผนการนิเทศ (Plan = P) การปฏิบัติการณ์นิเทศ (Implement = I) การสะท้อนผลการนิเทศ (Reflect = R) และ การประเมินผล (Evaluation = E) (4) การประเมินรูปแบบ และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

5.1.4 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุดทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบโดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพนำเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบยืนยันเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลได้ดังที่ Bardo และ Hartman (1982) ได้เสนอว่ารูปแบบเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและหรือบรรยายคุณสมบัตินั้น ๆ โดยรูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา ธรรมนำศีล (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียม

ความพร้อมภาษาของเด็กปฐมวัยที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นาค เคนโพธิ์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 ตามโมเดลการวัดประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 24 ตัวบ่งชี้ เมื่อตรวจสอบแล้วปรากฏว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.308-0.647 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (โดยสูงกว่าเกณฑ์ค่าวิกฤต ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.088) ดังนั้น ตัวบ่งชี้ทั้ง 84 ตัวบ่งชี้ นำไปเป็นตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 ได้เป็นอย่างดี หมายความว่า ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 นำไปวัดตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 และองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ได้ สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 สามารถนำไปวัดตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 และองค์ประกอบได้เนื่องจากองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างมาจากทฤษฎี (Theory) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2533, ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2556)

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 ตามโมเดลการวัดประกอบด้วย ตัวบ่งชี้มีทั้งหมด 24 ตัวบ่งชี้ เมื่อตรวจสอบแล้วปรากฏว่าองค์ประกอบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม (ตัวแปรต้น) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.404-0.709 องค์ประกอบ กระบวนการคุณภาพของการบริหาร (ตัวแปรต้นกลาง) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.443-0.851 และองค์ประกอบการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา (ตัวแปรตาม) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 มีทั้งหมด 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.742-0.851 (กริช แรงสูงเนิน, 2554, มนตรี พิริยะกุล, 2015)

5.2.3 การวิเคราะห์โมเดล (Model) การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีในการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้พัฒนาโดยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบด้วยตัวแปรต้น การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ตัวแปรต้นกลาง ผลการวิเคราะห์โมเดล (Model) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการ

วิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่าทุกโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.1 องค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (CPM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.636 - 0.889 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (0.889)

1.2 องค์ประกอบวงจรกิจกรรมของการบริหาร (QMC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.666 - 0.922 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน (0.922)

1.3 องค์ประกอบการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา (WEI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.631 - 0.833 โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (0.833)

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) การวิเคราะห์เพื่อยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์และขนาดอิทธิพลระหว่างปัจจัยต่างๆ พบผลดังนี้

2.1 ความสอดคล้องของโมเดล โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่า $\chi^2/df = 1.26$, P-Value = 0.628, CFI = 0.984, RMSEA = 0.021)

2.2 อิทธิพลเชิงสาเหตุ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (C) มีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (W) เท่ากับ 0.052 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (C) มีอิทธิพลทางตรงต่อวงจรกิจกรรมของการบริหาร (Q) เท่ากับ 0.365 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วงจรกิจกรรมของการบริหาร (Q) มีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (W) เท่ากับ 0.536 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (C) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (W) โดยผ่านวงจรกิจกรรมของการบริหาร (Q) เท่ากับ 0.196 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการทดสอบ ยอมรับ

สมมติฐานที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะคุณภาพการบริหาร ผลการทดสอบ ยอมรับ

สมมติฐานที่ 3 วงจรคุณภาพของการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการทดสอบ ยอมรับ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยต้นทางที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นตัวกลางสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้อิทธิพลดังกล่าวส่งผลลัพธ์ได้ดียิ่งขึ้น

5.2.4 การสร้างรูปแบบ (Model) และแนวทางการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบ (Model) หรือนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบ (Model) ซึ่งประกอบด้วย PDCA ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 ซึ่งได้ตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นหลักในการนำทั้ง PDCA ไปใช้ในการพัฒนารูปแบบ (Model) โดยเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะจุดประกายที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย (1) การการวางแผน (2) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (3) การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (4) การปรับปรุงพัฒนา เพื่อการมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน (บุญมี ชัยพลฤกษ์ 2563) ซึ่งจะส่งเสริมการพัฒนาและสร้างพลังในการขับเคลื่อนร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนที่เป็นระบบ 2) การปฏิบัติงานเป็นทีม 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การติดตามตรวจสอบ และ 6) การพัฒนาปรับปรุง ส่วนตัวแปรตามซึ่งเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากตัวแปรต้น และตัวแปรคั่นกลาง (มนตรี พิริยะกุล, 2515) ซึ่งการวิจัยได้ตั้งประเด็นจาก 6AD (6 Administration) โดยอาศัยทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) เป็นหลักการยึดเหนี่ยว ประกอบด้วย Input (ตัวแปรต้น) Process (ตัวแปรคั่นกลาง) และ Output (ตัวแปรตาม) ตามที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้น สำหรับ Output ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานที่เป็นระบบ 2) การปฏิบัติงานเป็นทีม 3) การมีส่วนร่วมพัฒนา 4) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การติดตามตรวจสอบ และ 6) การพัฒนาปรับปรุง และมีกระบวนการยืนยันรูปแบบ (Model Validation) การวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบทางสถิติขั้นสูงการตรวจสอบความเที่ยงตรง (CFA) นำตัวบ่งชี้แต่ละด้านมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ผ่านเกณฑ์ทุกตัว (0.30 ขึ้นไป) โดยเฉพาะด้านการตรวจสอบ (Check) ในวงจรคุณภาพที่มีน้ำหนักสูงถึง 0.922 แสดงว่าเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของรูปแบบ และการทดสอบความสอดคล้อง (SEM) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า P-Value = 0.628 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าโมเดลมีความแม่นยำสูง) และผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญในส่วนท้ายของบทที่ 4 ได้ระบุผลการประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารรวม 45 ท่าน พบว่า ด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) โดยส่วนที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ (CPM) ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

สรุป การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม คือการนำ การมีส่วนร่วม (CPM) มาเป็นตัวตั้งต้น แล้วใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นเครื่องมือในการจัดการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคือ ประสิทธิภาพการทำงาน (WEI) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งผลงานวิจัยยืนยันว่าการมีส่วนร่วมเพียงอย่างเดียวอาจไม่พอ แต่ต้องมีระบบ PDCA ที่เข้มแข็งควบคู่ไปด้วยจึงจะเกิดผลลัพธ์สูงสุด

จากข้อค้นพบและการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงทิศทางและกลไกความสำเร็จของการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนองค์กรข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมไม่ใช่แค่กิจกรรมเสริม แต่เป็นกลยุทธ์หลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์และการร่วมวางแผน สิ่งนี้สร้างความรู้สึก “เป็นเจ้าของ” (Sense of Ownership) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่สูงกว่าการสั่งการตามสายงานปกติ

2. วงจร PDCA คือ เครื่องมือควบคุมคุณภาพ ที่ขาดไม่ได้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ลำพังเพียงการมีส่วนร่วมอาจไม่เพียงพอที่จะสร้างผลลัพธ์ที่ดีได้ จำเป็นต้องใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เข้ามาเป็นตัวกำกับ โดยเฉพาะในขั้นตอนของ “การตรวจสอบ (Check) และ การปรับปรุง (Action)” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและประสิทธิภาพสูง แสดงว่าศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำแล้วจบไป

3. รูปแบบเชิงบูรณาการ (CPM + PDCA = Effectiveness) จากการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้น (CFA) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายความว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) คือองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 ด้าน (CPM) กระบวนการ (Process) คือ วงจรคุณภาพ (PDCA) ผลลัพธ์ (Output) คือ ประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษา สามส่วนนี้ทำงานสอดประสานกันเป็นหนึ่งเดียว ไม่สามารถแยกส่วนใดส่วนหนึ่งออกได้

4. ความพร้อมและคุณภาพของบุคลากรเป็นรากฐานข้อมูลสถานภาพแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ (5-10 ปีขึ้นไป) และมีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าคนในศูนย์การศึกษาพิเศษมีพื้นฐานที่พร้อมจะรับเอารูปแบบการบริหารใหม่ ๆ ไปใช้ได้ทันที เพียงแต่ต้องการระบบการบริหารที่ชัดเจนมารองรับ

5. การยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญยืนยันความเป็นไปได้จริงผลการประเมินรูปแบบในตอนท้ายที่อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ แสดงให้เห็น

ว่ารูปแบบนี้ “ใช้งานได้จริง” (Practicality) และสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความหลากหลายของประเภทความพิการและพื้นที่รับผิดชอบ

สรุป ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่ขับเคลื่อนด้วย วงจรคุณภาพ คือกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้ศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถยกระดับคุณภาพการให้บริการ ทางการศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้อย่างยั่งยืน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม การวางแผนอย่างมีระบบ และการประเมินผลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน: หน่วยงานส่วนกลางหรือต้นสังกัด (เช่น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) ควรนำรูปแบบนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางมาตรฐานในการบริหารจัดการ ศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วประเทศ โดยเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรและชุมชน

1.2 การสนับสนุนทรัพยากร ควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานเชิงรุก ตามวงจร PDCA โดยเฉพาะในขั้นตอนการ ตรวจสอบ (Check) และ ปรับปรุง (Act) เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ผู้บริหารควรนำองค์ประกอบด้าน “การมีส่วนร่วมในการวางแผน” (CPM1) ไปใช้จริง โดยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการประจำปี ไม่ใช่เพียงแครับคำสั่ง

2.2 การสร้างระบบขวัญและกำลังใจ จากผลวิจัยที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ (CPM3) มีค่าเฉลี่ยสูง ผู้บริหารควรสร้างระบบการจัดสรรผลประโยชน์หรือการยกย่อง ชมเชยที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 การประยุกต์ใช้วงจร PDCA ในทุกระดับ ควรส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนใช้ วงจรคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานกลุ่มย่อย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในทุก ภาคส่วนของสถานศึกษา

3) ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรและผู้ปฏิบัติงาน

3.1 การทำงานเป็นทีม ครูและบุคลากรควรนำแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Effectiveness) มาปรับใช้ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแก้ปัญหาเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษร่วมกัน

3.2 การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ: บุคลากรควรใช้ข้อมูลจากการ "ประเมินผล (Evaluating)" มาเป็นฐานในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.3 การประยุกต์ใช้วงจร PDCA ในทุกระดับ: ควรส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนใช้วงจรคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานกลุ่มย่อย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา

4) ข้อเสนอแนะเชิงแนวทางปฏิบัติ (Action Plan)

4.1 ระยะสั้น ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อสร้างความเข้าใจในองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรทุกคนในศูนย์ฯ

4.2 ระยะยาว ควรมีการติดตามผลการใช้รูปแบบอย่างเป็นระบบทุกภาคเรียน เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของแต่ละจังหวัด

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิผล (Experimental Research) เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้เป็นการสร้างรูปแบบและประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ ในระยะต่อไปควรมีการนำรูปแบบ CPM-PDCA Model ไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา (ศูนย์การศึกษาพิเศษ) เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา เพื่อศึกษาผลกระทบที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง และเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

2) การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและอิทธิพลในระดับที่ลึกซึ้ง (Structural Equation Modeling: SEM) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อนหรือตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร: ในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญมาก ควรศึกษาว่าภาวะผู้นำแบบใดที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้ดีที่สุดและวัฒนธรรมองค์กรศึกษาว่าวัฒนธรรมสถานศึกษาในแต่ละจังหวัดที่มีบริบทต่างกัน ส่งผลต่อการยอมรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างไร

3) การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายนอก (External Stakeholders) ผลวิจัยในบทนี้เน้นหนักไปที่บุคลากรภายใน (ครูและผู้บริหาร) การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจากเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษต้องได้รับความช่วยเหลือแบบไร้รอยต่อจากที่บ้านสู่โรงเรียน และการทำงานข้ามวิชาชีพ ศึกษาการมีส่วนร่วมระหว่างครูการศึกษาพิเศษ กับนักวิชาชีพอื่น (เช่น นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด) ว่าจะมีรูปแบบการบริหารจัดการอย่างไรให้ไร้รอยต่อ

4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมีการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้าง "แพลตฟอร์มดิจิทัล" ที่สนับสนุนวงจร PDCA และการมีส่วนร่วมในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้การติดตามผล (Check) และการปรับปรุงงาน (Act) ทำได้แบบ Real-time และลดภาระงานเอกสารของครู

5) การวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึก (In-depth Qualitative Research) ควรมีการศึกษาเชิงกรณีศึกษา (Case Study) กับศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการมีส่วนร่วม เพื่อนำมาถอดบทเรียนว่าเขามีกระบวนการจัดการความขัดแย้งอย่างไร ในขณะที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจ



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ บุราณสาร. (2560). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- จรัญ น่วมมะโน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จิระภา ธรรมนำศีล. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุฬามาศ พันสวรรค. (2562). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2554). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาสารคาม.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2553). การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนการพัฒนาขององค์กร

ประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ชายโพธิ์สีดา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. นครปฐม:

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทำนอง ภูเก็ตพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน.

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทีศนา แคมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2557). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

(พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์จำกัด.

ธีรกุล พงษ์จงมิตร. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไสธ

เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต), มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

_____. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูป

รอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการ

ประกัน. กรุงเทพฯ: วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. (2551). ก้านชัยผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง.
กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management). กรุงเทพฯ:
ทริปเปิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- ประยูร อัครบวร. (2552). การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ประเสริฐศักดิ์ เทินโรสง. (2559). การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม
การเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริทรรศน์ พันธุ์บรียงก์. (2545). TQM ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2558). แก่นการจัดการศึกษา ชุดโครงการการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม:
การศึกษาเพื่อสุขภาวะเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ: DPU Cool print
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2547). แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD).
กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาติกา ประชาภิรักษ์สกุล. (2560). การพัฒนาแนวทางการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร
จัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชนองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นและราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2554). การวัดผลและสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (Leadership) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

รัตน์ บัวสนธ์. (2551). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

_____. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรภัทร ภูเจริญ. (2541). แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด.

วรรณิ แกมเกต. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). คุณภาพคือการบูรณาการ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). วิธีการสอนวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.

สถาบันพระปกเกล้า. (2553). การมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สมคิด บางโม. (2544). การบริหารการศึกษา. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.

สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์. (2544). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. นนทบุรี : จตุพรดีไซด์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวทม์ (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 21 กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สมาน อัครภูมิ. (2541). ที คิว เอ็มการบริหารทั่วทั้งองค์การ ในองค์การทางการศึกษา. อุบลราชธานี:

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บூค พอยท์.

สามารถ ผ่องศรี. (2562). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

ประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ: (2555). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบการเรียนรวม.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2549). เศรษฐกิจพอเพียง ร่วมเรียนรู้ สานขยายผล.

กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งพับลิซซิง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). รายงานผลการศึกษา : แนวทางการบริหารจัดการ

การศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในประเทศไทย. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนัก

เลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ:

บริษัทพรักหวานกราฟิค จำกัด.

สำนักมาตรฐานการศึกษา. (2545). ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดวิชาการวิจัยชุมชน. กรุงเทพฯ:

เอส.อาร์. พริ้นติ้ง.

สุธรรม ธรรมทัตตานนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม:

โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.

สุธี ขวัญเงิน. (2559). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ: (2558). การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อคิน รพีพัฒน์. (2554). การมีส่วนร่วมของชุมชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.

อนงค์นาล เคนโพธิ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรทัย ก๊กผล. (2552). คู่คิด คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่นสถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ: จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.

อรอุมา บวรศักดิ์. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับครุวิทยาาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อัญชัน ขุนนาแก้ว. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภท
สามัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัย
รำไพพรรณี, 11(3), 58-68.
- อัญชิสรา แก้ววิเศษ. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2552) การใช้ด้านการบริหารจัดการการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). วิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน. กรุงเทพฯ:
คุรุสภาลาดพร้าว.
- อีโตชิ คูเมะ. (2540). การบริหารจัดการคุณภาพ (MBO). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น).
- Aiful, H.K. (2014). Parental Involvement in the Secondary Schools in Bangladesh :
Challenges and a Way Forward. Master's Thesis. Malaysia, Monash University.
- Arnstein, S. R. (1969). Ladder of citizen participation. Journal of American Institute of
Planners, 35, 216-224.
- Bardo, J.W. and Hartman, J.J. (1982). Urban society : A systemic introduction.
New York: Peacock.
- Barnes, R.A. (2015). African American parents involvement in their children, schooling.
Dissertation Abstracts International, 32(6), 60263-A.
- Becerra, G.V. (2014). Role perceptions of administrators and community
representatives in participatory decision making. Dissertation Abstracts
International, 34(4),6887-A.
- Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. (1981). Rural Development Participation : Concept and

Measure For Project Design Implementation and Evaluation. New York: Cornell University Press.

Deming, W.E. (1995). *Out of the Cris*. Cambridge. Mass: Massachusetts Institute of Technology.

Fornaroff, A.(1980). *Community involvement in Health System for Primary Health Care*. Geneva: World Health Organization.

Good, Carter. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill.

Gopalaiyer, Mohan. (2008). "Current Views of the Characteristics of School Effectiveness in the Context of National Secondary Schools Form the Perceptions of Principals, Heads of Department and Teachers in Koula Lumpur Malaysia". Malaysia: University of Leicester.

Hack, W.G, I.C. Candoli and J.R. Ray. (1995). *School Business Administration : A Planning Approach*. Boston: Allyn and Bacon.

Hoy, W.K and Cecil, M.G. (2001). *Educational Administration Theory Research and Practice*. Singapore: McGraw-Hill.

Judith R. Gordon. (1987). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Boston: Allyn and Bacon.

Keeves, P.J. (1988). *Educational research, Methodology and measurement: An international Handbook*. Oxford: Pergamon.

Kenicki, Angelo and Willams, Brian K. (2006). *Management: A Practical Introduction (2nded.)*. New York: Mcgraw-Hill / Irwin.

Koontz, H.D. and C. O'Donnell. (1972). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. New York: MCGraw-Hill.

- Louis Johnson Donita, "Significant Factors Influencing an Effective School Counseling Program". Philosophy dissertation of Walden University.
- Marie, H.A. (2014). School-community relationships: A Namibian case study. Canada: Alberta University.
- Merriam, S. B. (2009). Qualitative research: A guide to design and implementation. San Francisco: Jossey-Bass.
- Morgan, D. L. (1997). Focus groups as qualitative research (2nded.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murphy, V. (2014). Second Language Learning in Early School Years: Trends and Contexts. Oxford: Oxford University Press.
- Patton, M. (2002). Qualitative Research and Evaluation Methods (3rded). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rensis Likert. (1961). New Patterns of Management. New York: Mcgraw-Hill Book Company.
- Shadid, W., W. Prins and P. J. M. Nas. (1982). "Access and Participation: A Theoretical Approach," in Participation of the Poor in Development. Edited by Brno Gallart and Eike Buijs. Leiden: University of Leiden.
- William Erwin. (1976). Participation Management : Concept Theory and Implementation. Atlanta G. : Georgia State University.
- Witkin, O. and P. A. (1995). Planning and Conducting Needs Assessment. California: A Pactical Guide.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย แบบสอบถาม CVI (Content validity index)

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการวัดประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน

- 1) พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- 2) ผศ.ดร. จิราภรณ์ ผืนสว่าง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้อำนวยการโรงเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัย คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน

- 1) ดร. กำพล พาพักดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- 2) ดร. สุภาพร พาภักดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดยโสธร
- 3) ดร. บรรจง ลาวะสี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสัมมนาเพื่อประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- 1) ดร. เอกลักษณ์ บุญท้าว ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยและการบริหารการศึกษา
 - ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
 - วุฒิการศึกษา ศษ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา
- 2) ดร. เอมอร จันทนนตรี ผู้เชี่ยวชาญทางการนิเทศการศึกษา
 - ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
 - วุฒิการศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พธ.ด.)
 - วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)
- 3) ดร. ฐิตารีย์ วิลัยเลิศ ผู้เชี่ยวชาญทางการนิเทศการศึกษา
 - ตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
 - วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
- 4) ดร. วรพล ดิวเอื้อง ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารสถานศึกษา
 - ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด
อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
 - วุฒิการศึกษา ศษ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา
- 5) นายศุภชัย รอยศรี ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารสถานศึกษา
 - ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพยัคฆภูมิพิสัย
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
 - วุฒิการศึกษา ค.อ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร), ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
- 6) ผศ.ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย
 - ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 - วุฒิการศึกษา ปธ.ด. การบริหารการศึกษา

- 7) ดร. บรรจง ลาวะลี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย
 - ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 - วุฒิการศึกษา ศษ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา
- 8) ดร. ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย
 - ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 - วุฒิการศึกษา ประ.ด. การบริหารการศึกษา
- 9) พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย
 - ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 - วุฒิการศึกษา ประ.ด. การบริหารการศึกษา
- 10) ผศ.ดร. ปิยศักดิ์ ถิอาสนา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย
 - ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - วุฒิการศึกษา ประ.ด. การบริหารการศึกษา
- 11) ดร. พิมธิดา เนียมโงน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย
 - ตำแหน่ง นักวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - วุฒิการศึกษา ประ.ด. การบริหารการศึกษา
- 12) ดร. ธวนนท์ เนียมโงน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย
 - ตำแหน่ง นักวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - วุฒิการศึกษา ประ.ด. การบริหารการศึกษา
- 13) ดร. เสาวณิต ร่มศรี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย
 - ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
 - วุฒิการศึกษา ศษ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย CVI



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๙๙๑๓/วอ๒๕๐ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

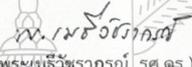
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (CVI)

เรียน พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.

ด้วย นายคมฉันท์ เตชจรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา


(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด



— วัฒนากร ภาณุ
— อังกรณัฐ ภัทธีระกุล
พ. เมธีวชิราภรณ์
(พระเมธีวชิราภรณ์ รศ.ดร.)
1 นว-68



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๕๙๐

วันที่ 9 กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (CVI)

เรียน ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรัม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ดร.เมธีจิราภรณ์

(พระเมธีจิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงสถาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rmutk.ac.th

999/68

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๗๕๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

วันที่ 21 ต.ค. 2568 เวลา

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.สุภาพร พากัด

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรณ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
หัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ
จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF
PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎี
นิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ.น.อ.วิฑิต

(พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ไมระดงหาญพิจารณาทา

(นางอณวิง บ้านคุ้ม
เจ้านายพัชร)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ถึง ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๙

นางสุภาพร พากัด

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดร้อยเอ็ด



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียบเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว 0๗๒๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.กำพล พากักดี

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๕๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ
จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF
PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. พระวีระภักดี
(พระเมธีธรรมาจารย์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

พระเมธีธรรมาจารย์

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ตช ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๗๗๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒๓๕๗๔

มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว 0๕๙๑

วันที่ 9 กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (CVI)

เรียน ดร.บรรจง ลาวะลี

ด้วย นายคมอันท์ เตจจรัม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ท. วัฒนวิจิตรภักดิ์
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ย. น. ค. / น. ค. ร. ๐๖ / ๑๕๖๖

มหาวิทยาลัย

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘



มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/๐ ๓๗๗

ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๖๓ จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายคมฉันทน์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาลัทธิสุตร
ศึกษาศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาภูมิราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎฐิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมี
ส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY
EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN
NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอกความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงาน
ของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุขฎฐิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง
จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

น. งามศรีปทุมพร

(พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



มหาภูมิราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๙

QR CODE แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
 ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”
 (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL
 OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)



<https://get-qr.com/A7-R8g>

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

นายคมฉันท์ เดชจรุณ
 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 หากท่านมีข้อสงสัยสามารถติดต่อ โทรศัพท์ 087-447-8650

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

10/37/25, 9:39 AM

1761298122x1372794637_1.jpg (1064x1538)

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

วันที่ ๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘

ปี ๑๕๖๘

ที่ อร ๑๕๖๘/๑๕๖๘

มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย
วิทยาเขร้อยเอ็ด
ถนนเมืองเก่า ตำบลจาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐๔๓๕๓-๕๖๕๓ โทรสาร. ๐๔๓๕๓-๕๖๕๓
www.secmu.ac.th

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

คือ นายสมนึก เศรษฐมณี เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัดนี้จึงขอเรียนขอ มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขร้อยเอ็ด จักรวรรดิรัตนโกสินทร์ ขอความอนุเคราะห์ ฝากกับท่านและขอความอนุเคราะห์เป็นคุณต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณคุณ โสภณ

ขอเจริญพร

รศ. วรรณวิมล วัฒนศิริ

(ทรงคุณวุฒิ ร.น.ศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

เรียนผู้อำนวยการ

- ส่งไปรษณีย์

- นำไปแจกจ่ายในหน่วยงาน

แบบสอบถาม

๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขร้อยเอ็ด
โทร. ๐๔๓๕๓-๕๖๕๓ โทรสาร ๐๔๓๕๓-๕๖๕๓
ผู้ประสานงาน นางศิริณี เจริญผล โทร ๐๘-๙๐๘๘๗-๒๐๐๘
นักศึกษาก โทร. ๐๘-๙๐๖๒๖๘๘๘

ทราบ
 มอบตามระเบียบ
 อื่นๆ.....

- ยินดีเป็นอย่างสูงในการให้ความช่วยเหลือ

วิมลวรรณ วัฒนศิริ

นางสาวอรุณา ชาญเดชสิริกุล
รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด
๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘

นายสิบลูก อนุเมธา
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด
๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร
 เลขรับ ๑๐๓๗
 วันที่ ๒๖ ต.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๕.๓๓ น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียบเมือง ตำบลคงลาน
 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
 โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๘๖๑๘
 www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๕๓๗/ว ๐๔๒๑

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตกระทรวงมหาดไทย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

ด้วย นายคมฉันทน์ เดชจตุรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับ
 อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ
 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF
 PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ ขออนุญาต
 ขออนุญาตกระทรวงมหาดไทยในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการ
 เขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมาซึ่งท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

รศ.ดร.สุวิมล งามงาม
 อธิการบดี
 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
 โทร. ๐๖-๓๑๖๓
 โทร. ๐๖-๓๑๖๓
 โทร. ๐๖-๓๑๖๓

ขอเจริญพร
 ศาสตราจารย์
 (พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี
 มิ่ง

- จวนอธิการบดี
- วิชาปฏิบัติการในคดี
- งานบริหารงานและงบประมาณ
- งานบริหารทั่วไป
- ดำเนินการ.....
- ทราบ ดิอปฏิบัติ
- แจ้งให้ทราบทั่วกัน



1 จาก 3

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๑๑
รับเลขที่ ๑๕๐๘
วันที่ ๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘
๐๗.๐๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๔๔๖๑

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติโครงการแจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นายคมสันท์ เดชจรณ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ ขออนุมัติโครงการแจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ฯ เขตฯ ๑๑ จ.นครราชสีมา

- เพื่อโปรดทราบ ๑.รับทราบเรื่องแจ้ง ๒.แจกแบบสอบถาม ๓.แจกแบบสอบถาม
- เห็นควรแจ้ง ๑.ฝ่ายบริหาร ๒.อ. ๓.ผู้บริหาร
- เห็นควรมอบ ๑.อ. ๒.อ. ๓.อ. ๔.อ. ๕.อ.
-

ขอเจริญพร
นางสาวรัชฎาภรณ์
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๖
คลอตา ชอนหา
ภาณุธรรม
๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘

นางสาวรัชฎาภรณ์ สุวรรณโรจน
ครู คศ.๑
หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป ๑
๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘

นางสาวรัชฎาภรณ์ สุวรรณโรจน
ตำแหน่ง ครู คศ.๑
๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฎาภรณ์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๕๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๕๗๗

มกุฏราชวิทยาลัย

ที่ ฮา ๗๗๗๗/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนชัยเมือง ตำบลคงคาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๕๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๒๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๕๖๖๘
www.rec.mbu.ac.th

๐๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

1799/2568
27 ต.ค. ๖8
8.11

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายคมสันต์ เลขจรม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๕๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับ
อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ
จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF
PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ ขอความ
อนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการ
เขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมาซึ่งท่าน
ได้ให้พิจารณาอนุมัติ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

- เรียน ผู้อำนวยการ
- เพื่อโปรดทราบ
 - เพื่อโปรดพิจารณา
 - มอบกลุ่ม/งาน

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นางสาวตติชญา ทะลาลี)
รองผู้อำนวยการ

(ลายเซ็น)

นายบูรินทร์ สารีคำ
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๒๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๖๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฉิณี เจริญนันท โทร ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๘
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๖๒-๙๘๗๙

๒๗.๑๐.๖๘

ที่ อว ๗๙๓๗/ว ๐๔๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเสด็จเมือง ตำบลคงคาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

๖๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
เลขรับที่.....1666/2568.....
วันที่..... 05 พ.ย. 2568.....
เวลา..... 13.38.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย นายคมฉันท์ เคชขจรูณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับ
อนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ
จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF
PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ ขอความ
อนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการ
เขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

น. พงษ์ฉิมพ
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผอ.ศก.ส.ส.
ม. มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถาม
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์
05 พ.ย. 2568

- เห็นควร
- เพื่อโปรดทราบ
 - เพื่อโปรดพิจารณา
 - เพื่อโปรดพิจารณาและสั่งการ
- ควรมอบ
- วิชาการ แผนงานและงบประมาณ
 - บริหารทั่วไป บุคคล อื่น ๆ

- ทราบแล้ว
- พิจารณาและสั่งการดังนี้

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฉิมย์ เจริญนันท โทร ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๙-๔๖๖๒-๗๔๗๔

(นายเจษฎา ธิง พง)
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำจังหวัดศรีสะเกษ
 เลขที่.....
 วันที่ 5 พ.ย. ๖๖
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
 www.rec.mbu.ac.th



ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๙๕๖๖

๖๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

ด้วย นายคมฉันทน์ เดชจรูณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กิตติคุณ
 พล
 ทศพร นนธิกรณ
 ภาควิชาศึกษาศาสตร์
 ศิริสะเกษ
 รศ.ดร.

ขอเจริญพร

น. อนุชิต วัฒนศิริ
 (พระเนริวัชรภรณ์, รศ.ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผอ.ศกศ.ศค.
 ๑.เพื่อเป็นทราบ
 ๒.เพื่อเป็นข้อมูล
 ๓.เพื่อเป็นข้อมูล

(นางสาวอารีย์ นงนิตา)
 รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ

รับมอบ

ฝากส่งเอกสาร ๓๐๐๓๐๐
 หน่วยงานบริการ
 อื่นๆ
 ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕๗ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
 ผู้ประสานงาน นางรัชฎีณี เจริญภรณ์ โทร. ๐๘-๑๖๖๗๗๒๐๐๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๔๖๖

๖๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙ จังหวัดขอนแก่น

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. ทรัพย์วิกรม
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๙

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๕๕๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ดถนนเสียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๖๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอำนาจเจริญ

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรูณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฉนิย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๙

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๔๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๖๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี

ด้วย นายคมฉันท เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร

(พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ตั๋ว ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗

QR CODE แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
 ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”
 (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL
 OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)



<https://forms.gle/syM833a2HY6yVNCE8>

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

นายคมฉันทน์ เดชจรรณ
 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 หากท่านมีข้อสงสัยสามารถติดต่อ โทรศัพท์ 087-447-8650

ภาคผนวก ง

เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

(PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL
OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN
REGION)

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ใช้สำหรับสอบถามข้อมูลจาก ผู้บริหารและครูบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มุ่งสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษา พิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของ
ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดย**ไม่ระบุชื่อ**ผู้ตอบ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างยั่งยืนต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถาม

นาคมนันท์ เดชจรุณ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



ทำแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

QR CODE แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

(PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL

OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)



<https://get-qr.com/A7-R8g>

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

นายคมฉันท์ เดชจรรณ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

หากท่านมีข้อสงสัยสามารถติดต่อ โทรศัพท์ 087-447-8650

มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

1. ผู้บริหาร 2. ครูผู้สอน 3. เจ้าหน้าที่

3. อายุ

1. น้อยกว่า 18 ปี
 2. น้อยกว่า 30 ปี
 3. 31 - 40 ปี
 4. 41 - 50 ปี
 5. มากกว่า 50 ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ม.3 / ต่ำกว่า ม.3
2. ม.6 สาขา / วิชา
3. ปริญญาตรี สาขา / วิชา
4. ปริญญาโท สาขา / วิชา
5. ปริญญาเอก สาขา / วิชา

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี
 2. 5 - 10 ปี
 3. 11 - 20 ปี
 4. 21 - 30 ปี
 5. มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือมีการปฏิบัติระดับใดใน
 สถานศึกษาของท่าน และโปรดตอบทุกข้อ

ท่านคิดว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรายการต่อไปนี้เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม							
1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน							
1	การบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทขององค์กรโดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมเสนอข้อมูลและแนวคิดอย่างเป็นระบบ						
2	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สะท้อนความต้องการร่วมของผู้เกี่ยวข้อง						
3	การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน						
4	วางแผนการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้แผนสอดคล้องกับสภาพจริงและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ						
5	มีการจัดประชุมวางแผนงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระ						
6	การจัดสรรทรัพยากรในขั้นตอนการวางแผนเป็นไปอย่างโปร่งใสและคำนึงถึงความเท่าเทียมของทุกฝ่าย						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ							
7	การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่าง เท่าเทียม						
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างบุคลากร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนในกระบวนการดำเนินงาน						
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบการสื่อสารภายในที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส						
10	ผู้บริหารใช้แนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน						
11	การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนมีการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ						
12	มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และภาคชุมชน						
1.3 ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์							
13	ผลลัพธ์ของการดำเนินงานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ แบ่งปันให้กับทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้						
14	ครู บุคลากรได้รับการยกย่องและผลตอบแทนตามความสามารถและความรับผิดชอบที่มีต่อการพัฒนาองค์กร						
15	ผู้บริหารจัดระบบการให้รางวัลหรือการยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร						
16	จัดสรรทรัพยากรหรือผลประโยชน์ทางการศึกษาดำเนินการโดยยึดหลักความเสมอภาคและความโปร่งใส						
17	ส่งเสริมให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.3 ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ (ต่อ)							
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและต่อยอดความสำเร็จที่เกิดจากการมีส่วนร่วม						
1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล							
19	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการจัดระบบการประเมินผลการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม						
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการประเมินผลกิจกรรมและโครงการที่ตนรับผิดชอบ						
21	การประเมินผลการดำเนินงานใช้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง รวมถึงความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน						
22	กระบวนการประเมินผลมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถสะท้อนประสิทธิภาพ						
23	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการสรุปผลการประเมินและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ						
24	มีการสรุปผลการประเมินและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ						
องค์ประกอบที่ 2 วงจรการบริหารงานคุณภาพ							
2.1 ด้านการวางแผน							
25	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนงานอย่างเป็นระบบ						
26	การจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของท้องถิ่น						
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับร่วมกัน						
28	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการใช้ข้อมูลจากผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นฐานในการวางแผนใหม่						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.1 ด้านการวางแผน (ต่อ)							
29	แผนงานยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน						
30	ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกัน						
2.2 ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ							
31	มีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						
32	ผู้บริหารมอบหมายงานและติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้						
33	บุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผน						
34	มีการจัดการประชุม ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงาน						
35	การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยึดหลักการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ						
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจระหว่างการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน						
2.3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน							
37	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน						
38	ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการตรวจสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าและคุณภาพของการดำเนินงานตามแผน						
39	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ						
40	มีการใช้เครื่องมือหรือแบบประเมินมาตรฐานในการตรวจสอบผลลัพธ์ของแต่ละโครงการ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน (ต่อ)							
41	บุคลากรได้รับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความร่วมมือ						
42	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติจริง						
2.4 ด้านการปรับปรุงพัฒนา							
43	มีการนำผลการตรวจสอบและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบต่อไป						
44	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของตน						
45	มีการจัดประชุมสะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนา						
46	ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						
47	ผลการปรับปรุงได้รับการบูรณาการเข้าสู่แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
48	การปรับปรุงงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและผู้รับบริการทางการศึกษา						
องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา							
3.1 ด้านการวางแผนที่เป็นระบบ							
49	กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก						
50	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ						
51	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันออกแบบแผนงานและกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3.1 ด้านการวางแผนที่เป็นระบบ (ต่อ)							
52	การวางแผนเน้นการบูรณาการระหว่างการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน						
53	มีระบบติดตามและทบทวนแผนงานเป็นระยะเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
54	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ยึดหลักการบริหารเชิงคุณภาพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน						
3.2 การปฏิบัติงานเป็นทีม							
55	ผู้บริหารจัดระบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม						
56	มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน						
57	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้หลักการประสานงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน						
58	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ						
59	มีสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีภาวะผู้นำร่วม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร						
60	การปฏิบัติงานเน้นความโปร่งใส มีจริยธรรม และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม						
3.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา							
61	บุคลากรทุกคนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร						
62	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับของการบริหาร						
63	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดช่องทางให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (ต่อ)							
64	ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาและวางแผนพัฒนาอย่างมีระบบ						
65	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กร						
66	การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายนำไปสู่การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในองค์กร						
3.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้							
67	ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร						
68	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
69	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างกันเพื่อนำไปพัฒนางาน						
70	สนับสนุนให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากร						
71	ผู้บริหารใช้ผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบงานและนโยบาย						
72	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง						
3.5 การติดตามตรวจสอบ							
73	มีระบบติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส						
74	ผู้บริหารใช้ข้อมูลการตรวจสอบเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน						
75	การติดตามตรวจสอบครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่การวางแผนจนถึงผลลัพธ์ของกิจกรรม						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3.5 การติดตามตรวจสอบ (ต่อ)							
76	ผลการตรวจสอบได้รับการนำเสนอและนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของแต่ละฝ่าย						
77	บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมุ่งเน้นการพัฒนาและป้องกันข้อผิดพลาด ไม่ใช่การลงโทษหรือกล่าวโทษ						
78	มีการเผยแพร่ผลการตรวจสอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้						
3.6 การพัฒนาปรับปรุง							
79	มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร						
80	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้และทักษะการทำงาน						
81	มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ						
82	ผลการพัฒนาถูกนำมาสรุปและเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับรับทราบและนำไปปรับใช้ในงาน						
83	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้แนวคิดนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร						
84	ผลการปรับปรุงได้รับการบูรณาการเข้าสู่แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในรอบต่อไป						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก จ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI (Content validity index)

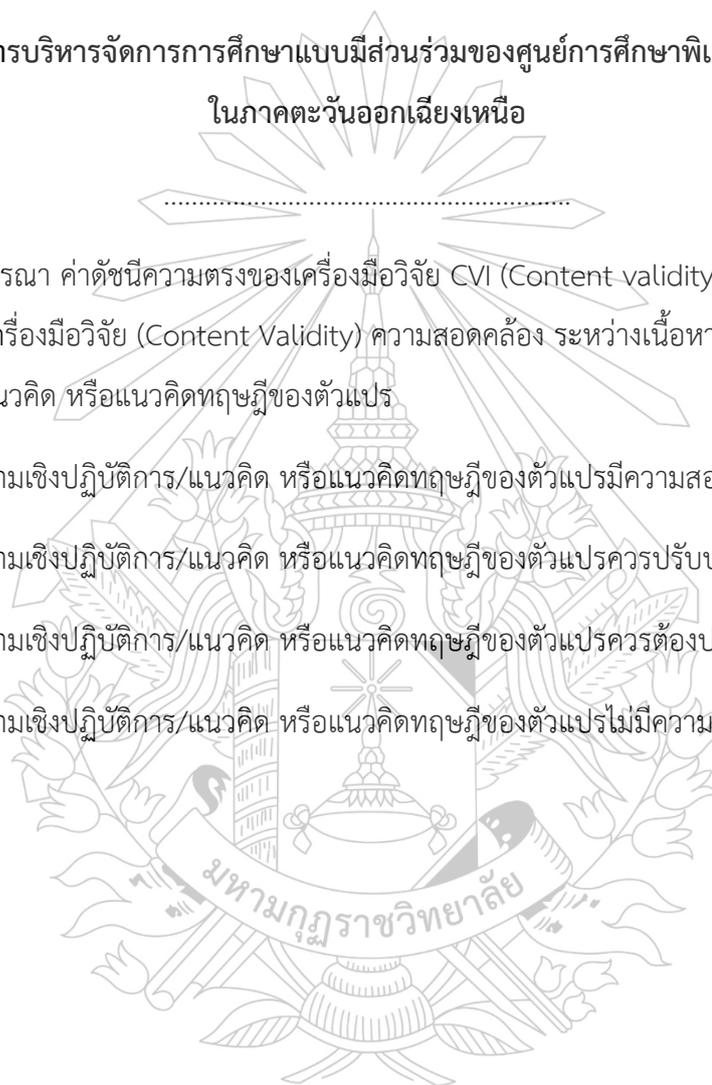
ของแบบสอบถาม

แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI (Content validity index)

เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เกณฑ์ในการพิจารณา ค่าดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI (Content validity index) ความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) ความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

- 4 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรมีความสอดคล้อง
- 3 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรควรปรับปรุงเล็กน้อย
- 2 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรควรต้องปรับปรุงมาก
- 1 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรไม่มีความสอดคล้อง



องค์ประกอบที่ 1		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
การบริหารแบบมีส่วนร่วม		1	2	3	4	5			
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1									
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน									
1	การบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทขององค์กรโดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมเสนอข้อมูลและแนวคิดอย่างเป็นระบบ	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
2	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สะท้อนความต้องการร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
3	การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
4	วางแผนการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้แผนสอดคล้องกับสภาพจริงและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
5	มีการจัดประชุมวางแผนงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระ	2	3	4	3	3	3	0.8	ใช้ได้
6	การจัดสรรทรัพยากรในขั้นตอนการวางแผนเป็นไปอย่างโปร่งใสและคำนึงถึงความเท่าเทียมของทุกฝ่าย	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{5}{6} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2		1	2	3	4	5			
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ									
7	การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่าง เต็มที่	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบระหว่างบุคลากร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนในกระบวนการดำเนินงาน	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบการสื่อสารภายในที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารใช้แนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
11	การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนมีการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	3	3	4	3	2	3	0.8	ใช้ได้
12	มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และภาคชุมชน	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{5}{6} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์กรประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์		1	2	3	4	5			
13	ผลลัพธ์ของการดำเนินงานภายในศูนย์ การศึกษาพิเศษ แบ่งปันให้กับทุกฝ่ายอย่าง เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	4	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
14	ครู บุคลากรได้รับการยกย่องและ ผลตอบแทนตามความสามารถและความ รับผิดชอบที่มีต่อการพัฒนาองค์กร	4	4	3	4	3	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารจัดระบบการให้รางวัลหรือการ ยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้มีส่วนร่วมใน ความสำเร็จขององค์กร	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
16	จัดสรรทรัพยากรหรือผลประโยชน์ทาง การศึกษาดำเนินการโดยยึดหลักความเสมอ ภาคและความโปร่งใส	4	4	4	4	3	5	1	ใช้ได้
17	ส่งเสริมให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและ ต่อยอดความสำเร็จที่เกิดจากการมีส่วนร่วม	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{6}{6} = 1.00$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล		1	2	3	4	5			
19	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการจัดระบบการประเมินผลการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม	4	3	3	3	2	4	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการประเมินผลกิจกรรมและโครงการที่ตนรับผิดชอบ	3	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
21	การประเมินผลการดำเนินงานใช้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง รวมถึงความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
22	กระบวนการประเมินผลมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และสามารถสะท้อนประสิทธิภาพ	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
23	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการสรุปผลการประเมินและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
24	มีการสรุปผลการประเมินและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อความทั้งหมด}} = \frac{5}{6} = 0.83$ <p>(ผ่านเกณฑ์ < 0.80)</p>									

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการคุณภาพของการบริหาร		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการวางแผน		1	2	3	4	5			
25	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนงานอย่างเป็นระบบ	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
26	การจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของท้องถิ่น	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน เพื่อให้เกิดความเข้าใจยอมรับร่วมกัน	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
28	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการใช้ข้อมูลจากผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นฐานในการวางแผนใหม่	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
29	แผนงานยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน	2	3	4	3	3	3	0.8	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการดำเนินแผนอย่างชัดเจนให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกัน	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{6}{6} = 1.00 \text{ (ผ่านเกณฑ์ } < 0.80)$									

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการคุณภาพของการ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ		1	2	3	4	5			
31	มีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมอบหมายงานและติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
33	บุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเครื่องมือและงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผน	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
34	มีการจัดการประชุม ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาระหว่างการดำเนินการ	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
35	การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยึดหลักการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	2	3	4	3	3	3	0.8	ใช้ได้
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจระหว่างการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{6}{6} = 1.00$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการคุณภาพของการ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน		1	2	3	4	5			
37	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในทุก ขั้นตอน	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการตรวจสอบเพื่อ ประเมินความก้าวหน้าและคุณภาพของการ ดำเนินงานตามแผน	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
39	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้อง รับทราบ	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
40	มีการใช้เครื่องมือหรือแบบประเมินมาตรฐาน ในการตรวจสอบผลลัพธ์ของแต่ละโครงการ	3	4	3	3	4	5	1	ใช้ได้
41	บุคลากรได้รับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ คุณภาพการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความ โปร่งใสและความร่วมมือ	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลทั้ง ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อน ผลการปฏิบัติงานจริง	3	3	4	3	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{6}{6} = 1.00$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการคุณภาพของการ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา พิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 4 ด้านการปรับปรุงพัฒนา		1	2	3	4	5			
43	มีการนำผลการตรวจสอบและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบต่อไป	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของตน	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
45	มีการจัดประชุมสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนา	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
46	ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
47	ผลการปรับปรุงได้รับการบูรณาการเข้าสู่แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4	3	4	4	3	5	1	ใช้ได้
48	การปรับปรุงงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและผู้รับบริการทางการศึกษา	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{6}{6} = 1.00 = 1.00$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการวางแผนที่เป็นระบบ		1	2	3	4	5			
49	กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
50	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
51	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันออกแบบแผนงานและกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
52	การวางแผนเน้นการบูรณาการระหว่างการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
53	มีระบบติดตามและทบทวนแผนงานเป็นระยะเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
54	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ยึดหลักการบริหารเชิงคุณภาพ และ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	3	3	2	3	4	4	0.8	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{5}{6} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 การปฏิบัติงานเป็นทีม		1	2	3	4	5			
55	ผู้บริหารจัดระบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม	2	3	3	3	3	4	0.8	ใช้ได้
56	มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
57	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้หลักการประสานงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
58	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
59	มีสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีภาวะผู้นำร่วม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร	3	4	4	3	4	5	1	ใช้ได้
60	การปฏิบัติงานเน้นความโปร่งใส มีจริยธรรม และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม	3	3	4	4	4	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{5}{6} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์กรประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา		1	2	3	4	5			
61	บุคลากรทุกคนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
62	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับของการบริหาร	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
63	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดช่องทางให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษา	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
64	ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาและวางแผนพัฒนาอย่างมีระบบ	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
65	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กร	3	3	4	3	2	3	0.8	ใช้ได้
66	การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายนำไปสู่การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความภาคภูมิใจในองค์กร	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{5}{6} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้		1	2	3	4	5			
67	ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
68	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
69	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ตรงกันเพื่อนำไปพัฒนา	3	3	4	3	3	5	1	ใช้ได้
70	สนับสนุนให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากร	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
71	ผู้บริหารใช้ผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบงานและนโยบาย	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
72	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{6}{6} = 1.00$ <p>(ผ่านเกณฑ์ < 0.80)</p>									

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 5 การติดตามตรวจสอบ		1	2	3	4	5			
73	มีระบบติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
74	ผู้บริหารใช้ข้อมูลการตรวจสอบเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
75	การติดตามตรวจสอบครอบคลุมทุกระดับตั้งแต่การวางแผนจนถึงผลลัพธ์ของกิจกรรม	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
76	ผลการตรวจสอบได้รับการนำเสนอและนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของแต่ละฝ่าย	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
77	บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมุ่งเน้นการพัฒนาและป้องกันข้อผิดพลาดไม่ใช่การลงโทษหรือกล่าวโทษ	3	3	4	3	2	3	0.8	ใช้ได้
78	มีการเผยแพร่ผลการตรวจสอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{5}{6} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการพัฒนาปรับปรุง		1	2	3	4	5			
79	มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับ บริบทขององค์กร	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
80	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้และ ทักษะการทำงาน	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
81	มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่าง สม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ บริหารจัดการ	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
82	ผลการพัฒนาถูกนำมาสรุปและเผยแพร่ให้ บุคลากรทุกระดับรับทราบและนำไปปรับใช้ ในงาน	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
83	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้แนวคิด นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการ ดำเนินงานขององค์กร	4	3	4	4	3	5	1	ใช้ได้
84	ผลการปรับปรุงได้รับการบูรณาการเข้าสู่ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในรอบ ต่อไป	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{6}{6} = 1.00$ <p>(ผ่านเกณฑ์ < 0.80)</p>									

ผล S- CVI ของข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 168 ข้อ มีข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินระดับ 3-4 จำนวน 150 ข้อ	
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{84}{77} = 0.92 \text{ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)}$	

ภาคผนวก ฉ

ตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่าง

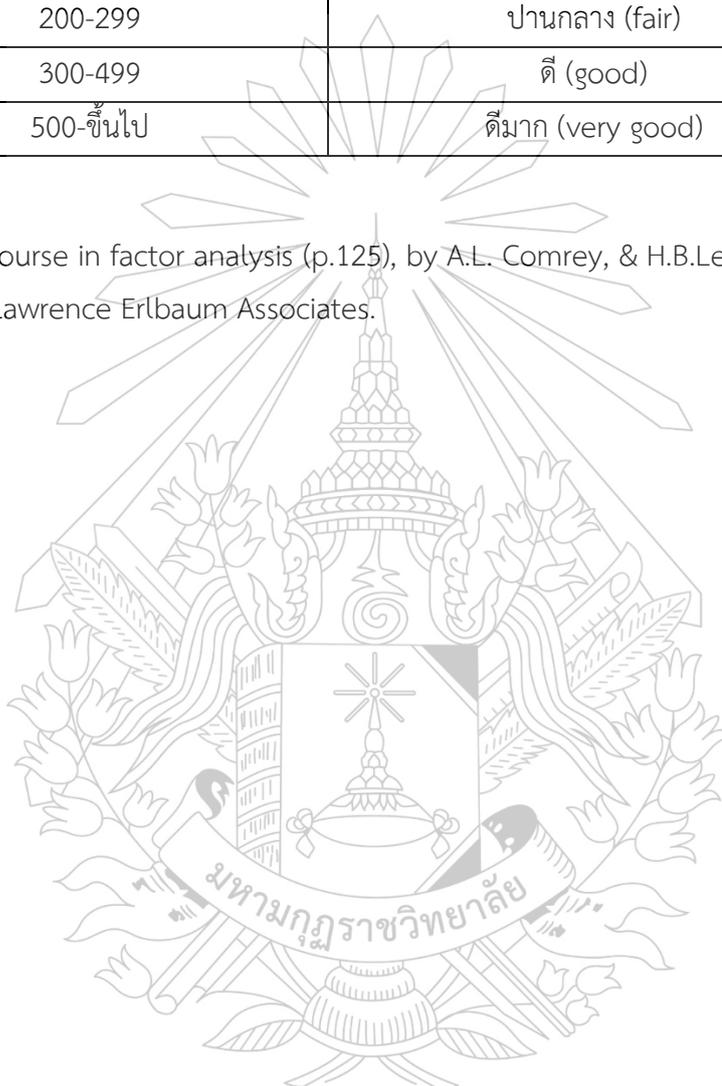
การคำนวณเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมตามการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และให้มีกลุ่มตัวอย่างอยู่ครบทุกพื้นที่ จากทั้งหมด 10 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด

ที่	ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด	ผ.อ	รอง/ผู้ช่วยผ.อ	รวมคณะบริหาร	ครู/บุคลากร	กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่างครู/บุคลากร	รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
1	นครราชสีมา	1	4	5	239	3	55	58
2	อุบลราชธานี	1	4	5	202	3	48	51
3	ขอนแก่น	1	4	5	198	3	42	45
4	ยโสธร	1	4	5	69	2	65	67
5	มหาสารคาม	1	4	5	71	3	41	44
6	มุกดาหาร	1	4	5	73	3	43	46
7	กาฬสินธุ์	1	4	5	84	2	50	52
8	ร้อยเอ็ด	1	4	5	129	3	51	54
9	อำนาจเจริญ	1	4	5	87	2	41	43
10	นครพนม	1	4	5	90	3	46	49
รวม		10	40	50	1,242	27	482	509
ประชากรทั้งหมด		1,292				27	482	509

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A.Lee.1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คน ดังตารางต่อไปนี้

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
50-99	ไม่ควรใช้ (very poor)
100-199	น้อยเกินไป (poor)
200-299	ปานกลาง (fair)
300-499	ดี (good)
500-ขึ้นไป	ดีมาก (very good)

ที่มา : A first course in factor analysis (p.125), by A.L. Comrey, & H.B.Lee, 1992, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.



ภาคผนวก ข
การประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
(Connoisseurship Technique in Design)

1. คำสั่งมหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ





คำสั่งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ที่ ๑๐๐๑/๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินดัชนีพันธ

เพื่อความสมบูรณ์ในการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๒๕ และประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เรื่อง ขั้นตอนการทำและการสอบดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และ/หรือ สารนิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และคำสั่งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ ๒๐/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด ลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงแต่งตั้งผู้มีรายนามต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” ของ นายคมอินท์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๑๙๐๔๓๒๐๐๒ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ในวันศุกร์ที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. อาคารบัณฑิตศึกษา ห้อง ๓๑๐๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| ๑. พระเมธีวชิราภรณ์, ฐศ.ดร. | ๒. พระครูชัยรัตน์, ดร. |
| ๓. ดร.เอกสิทธิ์ พุกท้าว | ๔. ดร.เอมอร จันทนตรี |
| ๕. ดร.ธิดารีย์ วัลย์เลิศ | ๖. ดร.วรพล ดิวะเชียง |
| ๗. นายศุภชัย รอยศรี | ๘. ผศ.ดร.บิณฑ์ศักดิ์ ถิ่นสนวน |
| ๙. ดร.พิมพ์จิตา เนียมโงน | ๑๐. ดร.วรรณท์ เนียมโงน |
| ๑๑. ดร.เสาวณิต รมศรี | ๑๒. ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี |
| ๑๓. ดร.บรรจง สิวะสี | ๑๔. รศ.ดร.สุเทพ เมย์โรสง |
| ๑๕. ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผืนสว่าง | |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

(พระเมธีวชิราภรณ์, ฐศ.ดร.)
รองอธิการบดีวิทยาเขตร้อยเอ็ด

2. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและตอบรับ ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔
 ที่ อว ๗๙๑๗/๗ ๑๑๑ มท๗ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

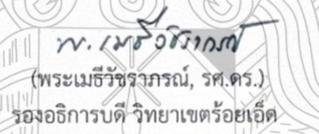
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน พระครูชัยรัตนกร, ดร.

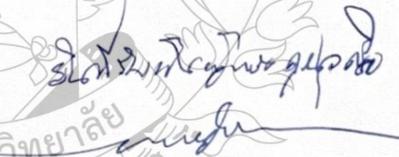
ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรุณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
 หัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL
 SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการ
 สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคาร
 บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา



พ. เมธีวีรภท
 (พระเมธีวีรภท, รศ.ดร.)
 รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด



มหาวิทยาลัย
 (นายอรรถพร, นว)
 ผ.ศ.อ.บ.

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๑๐๐๒๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลสงสถาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เจริญพร ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว

ด้วย นายคมฉัตร เดชจรุณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
หัวข้อคุณิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL
SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการ
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานคุณิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. เสร็จวิภากร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนันท โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๔

๒๐ พ.ย. ๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลคงสถาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๑๐๐๖

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร ดร.เอมอร จันทนตรี

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานคุณิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ห้อง ๓๑๐๑ อาคารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๙

อินฉัตรชัย (เชษฐภค)

(๓๓-๕๕๖๖๒-๗๔๗๙)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลตงสถาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๑๐๑๖

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร นายศุภชัย รอยศรี

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL
SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการ
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. นวรัตน์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ตั๋ว ๑๒๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๑๙

ฉันดีใจมากเลย
(นางสาว ระคน)



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๑๐๐๒๖

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร ผศ.ดร.ปิยศักดิ์ ถีอาสนา

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL
SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการ
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ห้อง ๓๑๐๑ อาคาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. เมธีวีระภักดิ์

(พระเมธีวีระภักดิ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

ปิ่นพร

พศ.ด.จ.พลก. สอ.รท

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนทร์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๕

ที่ อว ๓๙๑๓/ว ๑๐๒๒/ว



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

พุดศกิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร ดร.พิมพ์ธิดา เนียมมโน

ด้วย นายคมฉันทน์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๓๔๐๕๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
หัวข้อคุณิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL
SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการ
สัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานคุณิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

น. นงนิจโรจน์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๕๓๗๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๓๔๓๙

คุณเคราะเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ

นพ/

(นางสาวพิมพ์ธิดา เนียมมโน)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๑๐๐๒๖

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร ดร.ชวนนท์ เนียมมัง

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL
SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการ
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. รมณีธรรม

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๙

ได้รับให้ความอนุเคราะห์
วิทยุโทรคมนาคมในการ
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

๒๐ พ.ย. ๒๕๖๘.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลตงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๖๐๐๒๖

พุดจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร คร.เสาวณิต รมศรี

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติ
หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาระบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL
SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการ
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. นรงค์วิวัฒน์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๕๖๖๒-๗๔๗๙

ขอแจ้งให้ทราบด้วย
คุณพร้อม ส้มหม้อหรือผู้ประสานงาน
นงเยาว์ ๒๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒
ศาวดี ๒๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒

(นางสาวฉวีพร งามศรี)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔
 ที่ อว ๗๙๑๗/ว๑๐๓๓ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร **ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี**

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรรณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พระเมธีวชิราภรณ์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

*ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
 ในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ณ อาคารบัณฑิตศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 (ดร.เชษฐาภรณ์ อธิการบดี)*



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๔๑๗/ 1 9๐0 ๗๑๗

วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร ดร.บรรจง ลาวะลี

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรรณ เสขตะเป็นนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. เจริญพร
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัย

วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/๑ ๑๖๐๖๖

วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นายคมฉันท์ เดชจรุณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวีระภรณ์

(พระเมธีวีระภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วิมลใจ หงษ์มณี

มหาวิทยาลัย

(ดร.ดร. กอม เพ็ชร)



บันทึกข้อความ

สำนักงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๕๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๕๑๗/๑๐๐๓๓

วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง

ด้วย นายคมฉันท เตชจรัม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (PARTICIPATORY EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL OF PROVINCIAL SPECIAL EDUCATION CENTERS IN NORTHEASTERN REGION)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. พระเมธีวีชราภรณ์

(พระเมธีวีชราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัย

๒๕๖๘
๒๐ พย ๖๘

3. ผู้เชี่ยวชาญร่วมประเมินประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship

บัญชีลงเวลาผู้ทรงคุณวุฒิการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ณ ห้อง ประชุมพระราชวัชรธรรมโสภณ (หลวงปู่ศุข สุริจันท ปธ.๒)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร

ในวันพฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
1	นางสาวพิมพ์ฉัตร เข็มมิ่งน	นักวิจัย		09.00 น.		16.00 น.	
2	พจนานุกรม พินิจมโชน	นักวิจัย		09.00 น.		16.30 น.	
3	นาย(ศาสตราจารย์) ดร.วิภา	รองอธิการบดี ม.ว.ว.		09.00 น.		16.00 น.	
4	นางสาววิภา อ่อนศรี	อ.ว.		09.00 น.		16.00	
5	ดร.ศิริยาภรณ์ อิ่มโนนศรี	อ.ว.ว.ร.ค.		09.00		16.00	
6	พ.น.น.ไพฑูริกส์ ก้อนรัมย์	อ.ว.ว.ร.ค.		09.00		16.00	
7	นายสุภัทน์ รอดน	รองอธิการบดี ม.ว.ว.		09.00		16.00 น.	
8	ดร.วิภา อ่อนศรี	อ.ว.ว.		09.00		16.05 น.	

บัญชีลงเวลาผู้ทรงคุณวุฒิการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ณ ห้อง ประชุมพระราชวัชรธรรมโสภณ (หลวงปู่ศุข สุริจันท ปธ.๒)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร

ในวันพฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
9	ดร.อ.วิภา อ่อนศรี	อ.ว.ว.ร.ค.		09.00 น.		16.00 น.	
10	ดร.วิภา อ่อนศรี	อ.ว.ว.ร.ค.		09.00 น.		16.00 น.	
11	ดร.วิภา อ่อนศรี	อ.ว.ว.ร.ค.		09.00 น.		16.00 น.	
12	ดร.วิภา อ่อนศรี	อ.ว.ว.ร.ค.		09.00		16.00 น.	
13	ดร.วิภา อ่อนศรี	อ.ว.ว.ร.ค.		09.00 น.		16.00 น.	
15							
15							

ลงชื่อ.....
(รศ.ดร.สุเจตพ เมียรโธสง) ผู้รับรองข้อมูล

4. ภาพบรรยากาศการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ



ภาพบรรยากาศการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)



ประวัติผู้เขียนคุณูปนิพนธ์

ชื่อ	นายคมฉันท์ เดชจรุณ
วัน เดือน ปี เกิด	16 กันยายน 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	2566 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาการศึกษาพิเศษและการดูแล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2568 ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด) สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 98 หมู่ 6 บ้านน้ำเกลี้ยง ตำบลอัครคเคคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด 45230
ผลงานตีพิมพ์	รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รางวัลที่ได้รับ	ได้รับรางวัลผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาดีเด่น “ประเภท ครูผู้สอน” ประจำปี 2566 เนื่องในโอกาสวันครู ครั้งที่ 63 พ.ศ. 2566

มหาวิทยาลัย