

ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
กับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

มณี เหมทานนท์

ดุष्ฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

THE STRUCTURAL RELATIONSHIP OF STAKEHOLDER PARTICIPATION
AND THE EFFECTIVENESS OF THE ADMINISTRATION IN SCHOOLS
UNDER THE JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

MANEE HEMTHANON

A dissertation paper submitted in partial fulfillment of the requirements
for Doctor of Philosophy in Educational for Locality Development

Academic Year 2011

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University


ชื่อเรื่องคุณิพนธ์ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร


ชื่อนักศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์


นายมนี เหมทานนท์

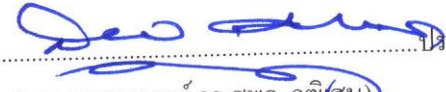
.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิศกุล บุญเรืองรอด)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

.....กรรมการ
(ดร.ปัญญา แก้วเกียรติ)

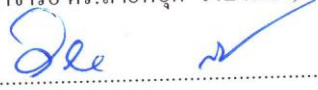
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้คุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริวรรณ เอี่ยมสะอาด)

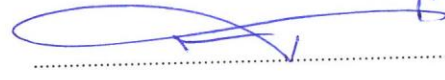

.....ประธานโครงการปรัชญาคุษฎีบัณฑิต
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล วุฒิสาน)


คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

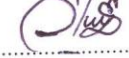

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิไล ตั้งจิตสมคิด)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พลสิทธิ์ หนูชูชัย)


.....กรรมการ
(ดร.ราชันย์ บุญธิมา)


.....กรรมการ
(ดร.สุพรรณิ สมานญาติ)


.....กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโพธิ์ วัฒนานิมิตกุล) โครงการปรัชญาคุษฎีบัณฑิต

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้วิจัย	มณี เหมทานนท์
สาขาวิชา	การศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ดิลก บุญเรืองรอด
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.ปัญญา แก้วกัญญา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation Research) ประกอบด้วย 2 ระเบียบวิธี คือ 1) ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความเห็นกับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 395 คน ในสถานศึกษา 109 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐานบรรยายและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และ 2) ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 ท่าน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านครูและด้านบุคลากรบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านผู้นำชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ
2. ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจของชุมชน และด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

3. แบบจำลองสมการความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ในระดับดี เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรเชิงประจักษ์ พบว่า

- 1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการสถานศึกษา
- 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อการ มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ สถานศึกษา
- 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาในทางลบ เช่นเดียวกับบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในทางลบ จากข้อสรุป 1) และ 2) มีความสอดคล้องกันระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขณะที่ 3) ไม่สอดคล้องกันเพราะการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า มีอิทธิพลต่อกันในทางบวก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังนี้ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครที่เป็นต้นสังกัดและ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ควรนำผล ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาและพิจารณาประกอบเป็นนโยบายและแนวทางการบริหาร จัดการศึกษาเพื่อให้สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความ เป็นจริง อีกทั้งสถานศึกษาควรสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย มีการติดตาม ประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานและนโยบายของ สังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และสังคมตลอดไป

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Title The Structural Relationship of Stakeholder Participation and the Effectiveness of the Administration in Schools under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration

Author Manee Hemthanon

Program Education for Locality Development

Major Advisor Associate Professor Dr.Dilok Bunroungrod.

Co-Advisor Associate Professor Dr.Pornpipat Piempon.

Co-Advisor Dr.Panya Keawkeayoon.

Academic Year 2011

ABSTRACT

The purposes of this research study were: 1) to investigate the level of the stakeholder participation in the administration in schools under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration (BMA); 2) to find out the effectiveness of the administration in schools under the jurisdiction of BMA; and 3) to discover the structural relationship between the stakeholder participation and the effectiveness of the administration in schools under the jurisdiction of BMA. This study was an evaluation research conducted by two methods: 1) the quantitative research methodology with the questionnaire to survey the attitude of 395 teachers from 109 schools in Bangkok. They were selected by the sampling method relevant to the research contextual area. The data was analyzed by using the descriptive statistics and the structural equation modeling (SEM) calculated by the computer package program; and 2) the qualitative research methodology with an indepth interview to ten school administrators.

The results of this study were as follows:

1. The level of stakeholder participation in the administration in schools under the jurisdiction of BMA was averagely high. Specific investigation revealed that every aspect of the participation was at the high level. The aspect of the administrator was averagely the highest and followed respectively by that of the teacher and the personnel at the same mean score. Regarding the community leader, the mean score was the lowest.

2. The effectiveness of the administration in schools under the jurisdiction of BMA was averagely at the high level. The investigation of the observed variables showed that every variable was at the high level. The moral support of the personnel had the highest mean score, followed by the community's satisfaction. The mean score of the students' achievement was the lowest.

3. The structural relationship between the stakeholder participation and the effectiveness of the administration in schools under the jurisdiction of BMA correlated to the empirical data at the good level. The investigation of the latent variables and the observed variables showed: 1) the participation of the in-school stakeholders, *i.e.*, the subordinates, directly influenced the effectiveness of the school administration; 2) the participation of the in-school stakeholder, *i.e.*, the leaders, directly influenced the effectiveness of the school administration; 3) the participation of the out-school stakeholders directly and negatively influenced the effectiveness of the school administration. Similarly, the political context and technology context directly influenced the participation of the in-school stakeholders, *i.e.*, the subordinates, and this directly and negatively influenced the effectiveness of the school administration. From the summary of (1) and (2), there was a correlation to the quantitative and qualitative research; however, that of (3) did not correlate to the qualitative research – there was a positive influence.

This study suggests that since the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration is the head office and is responsible for Bangkok educational administration and management, they should consider the study results and exploit them as an evidence to generate the policy and guidelines for the educational administration. This will enable them to improve the schools with an awareness of the real context. Also, the schools should provide the stakeholders with knowledge and understanding, and have the school follow-up and regular evaluation. This is to improve and develop the schools as required by the standards and policy. Consequently, the schools would become very efficient and effective and would then be accepted by the community, region and society.

Key words: Stakeholder participation, effectiveness of schools

ประกาศคุณูปการ

คุณูปการเรื่องความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์และดูแลเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.ดิลก บุญเรืองรอด รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล และ ดร.ปัญญา แก้วกียูร ที่ให้ความกรุณา เมตตา สละเวลา ให้คำแนะนำข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และอาจารย์พิเศษ โครงการจัดการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ส่งเสริม ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ที่ให้ความสะดวกในการทดลองเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการโรงเรียน คุณครู และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทุกท่านด้วยความเคารพ

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ จะสุวรรณณ์ ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อาจารย์ธานีรินทร์ คงอินทร์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และสนับสนุนในหลายประการด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ส่งเสริม ปลุกฝังให้เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแรงบันดาลใจให้มีความวิริยะหมั่นเพียร พร้อมทั้งให้กำลังใจอยู่เสมอ ขอกราบขอบพระคุณบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้การศึกษาวិชาการต่าง ๆ ตลอดจนประสบผลสำเร็จในชีวิต ขอโน้มจิตด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

มณี เหมทานนท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
ประกาศศุณูปการ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามเชิงวิจัย.....	9
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
สมมุติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม.....	13
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	26
ผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา.....	42
การบริหารจัดการสถานศึกษา.....	57
ประสิทธิผลขององค์การ.....	88
การบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	117
สรุป.....	140
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	141
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	141
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	151

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	154
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	154
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	154
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	185
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	201
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	201
วิธีดำเนินการวิจัย.....	201
สรุปผลการวิจัย.....	202
อภิปรายผลการวิจัย.....	203
ข้อเสนอแนะ.....	219
บรรณานุกรม.....	221
ภาคผนวก.....	235
ภาคผนวก ก.....	235
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม.....	237
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	238
ภาคผนวก ข.....	245
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	246
ภาคผนวก ค.....	255
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	256
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	257
ภาคผนวก ง.....	258
หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย.....	259
รายนามผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อการสัมภาษณ์.....	260
แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	261
ประวัติผู้วิจัย.....	262

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	24
2	แนวทางการวัดประสิทธิผลขององค์การ 4 รูปแบบ.....	99
3	แสดงรูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์การ.....	101
4	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู.....	142
5	แบบบันทึกการสัมภาษณ์.....	153
6	แบบสรุปบันทึกการสัมภาษณ์.....	153
7	จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	155
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม 9 ด้าน.....	157
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ และประชาชน.....	158
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำชุมชน	159
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้ปกครอง	160
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคณะ กรรมการสถานศึกษา.....	161
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร	162
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเมือง	163
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้าน เทคโนโลยีและการสื่อสาร.....	164

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านครู.....	165
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากร บริการ.....	166
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้าน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา.....	167
19	แสดงสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ.....	169
20	แสดงตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	170
21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของ ความแปรผัน และระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพ มหานคร โดยรวม.....	171
22	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับประสิทธิผลการบริหารสถาน ศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	172
23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของ ความแปรผันและระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม.....	173
24	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน : ผู้ตาม.....	173
25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความ แปรผันและ ระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ.....	174
26	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน : ผู้นำ.....	174
27	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของ ความแปรผัน และระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก.....	175
28	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอก.....	175

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผันและระดับของบริบททางการเมืองและเทคโนโลยี	176
30	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบริบททางการเมืองและเทคโนโลยี.....	176
31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	177
32	แสดงสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ.....	178
33	แสดงค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์.....	180
34	แสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....	183
35	รายการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา.....	186
36	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก.....	187
37	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ.....	189
38	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม.....	191
39	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาททางการเมืองและเทคโนโลยี.....	193
40	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน.....	197

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 พันธกิจขององค์กร.....	16
3 ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	21
4 เปรียบเทียบปัจจัยของ 4 ทฤษฎีการจูงใจ.....	25
5 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	29
6 บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น ของอาร์นสไตน์.....	30
7 การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	31
8 แสดงตำแหน่งของผู้มีส่วนได้เสีย : อำนาจและผลประโยชน์.....	44
9 Power/Interest Grid.....	46
10 Project Clarity through Stakeholder Analysis.....	47
11 แสดงองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ.....	95
12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา.....	182

ประกาศคุณูปการ

คุณูปการเรื่องความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์และดูแลเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.ดิลก บุญเรืองรอด รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล และ ดร.ปัญญา แก้วกียูร ที่ให้ความกรุณา เมตตา สละเวลา ให้คำแนะนำข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และอาจารย์พิเศษ โครงการจัดการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ส่งเสริม ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ที่ให้ความสะดวกในการทดลองเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการโรงเรียน คุณครู และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทุกท่านด้วยความเคารพ

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อาจารย์ธานีทร์ คงอินทร์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และสนับสนุนในหลายประการด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ส่งเสริม ปลุกฝังให้เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแรงบันดาลใจให้มีความวิริยะหมั่นเพียร พร้อมทั้งให้กำลังใจอยู่เสมอ ขอกราบขอบพระคุณบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้การศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ตลอดจนประสบผลสำเร็จในชีวิต ขอโน้มจิตด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

มณี เหมทานนท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
ประกาศศุณูปการ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามเชิงวิจัย.....	9
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
สมมุติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม.....	13
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	26
ผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา.....	42
การบริหารจัดการสถานศึกษา.....	57
ประสิทธิผลขององค์การ.....	88
การบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	117
สรุป.....	140
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	141
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	141
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	151

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	154
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	154
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	154
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	185
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	201
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	201
วิธีดำเนินการวิจัย.....	201
สรุปผลการวิจัย.....	202
อภิปรายผลการวิจัย.....	203
ข้อเสนอแนะ.....	219
บรรณานุกรม.....	221
ภาคผนวก.....	235
ภาคผนวก ก.....	235
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม.....	237
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	238
ภาคผนวก ข.....	245
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	246
ภาคผนวก ค.....	255
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	256
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	257
ภาคผนวก ง.....	258
หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย.....	259
รายนามผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อการสัมภาษณ์.....	260
แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	261
ประวัติผู้วิจัย.....	262

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	24
2 แนวทางการวัดประสิทธิผลขององค์การ 4 รูปแบบ.....	99
3 แสดงรูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์การ.....	101
4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู.....	142
5 แบบบันทึกการสัมภาษณ์.....	153
6 แบบสรุปบันทึกการสัมภาษณ์.....	153
7 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	155
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม 9 ด้าน.....	157
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ และประชาชน.....	158
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำชุมชน	159
11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้ปกครอง	160
12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคณะ กรรมการสถานศึกษา.....	161
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร	162
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเมือง	163
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้าน เทคโนโลยีและการสื่อสาร.....	164

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านครู.....	165
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากร บริการ.....	166
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้าน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา.....	167
19	แสดงสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ.....	169
20	แสดงตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	170
21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของ ความแปรผัน และระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพ มหานคร โดยรวม.....	171
22	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับประสิทธิผลการบริหารสถาน ศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	172
23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของ ความแปรผันและระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม.....	173
24	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน : ผู้ตาม.....	173
25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความ แปรผันและ ระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ.....	174
26	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน : ผู้นำ.....	174
27	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของ ความแปรผัน และระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก.....	175
28	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอก.....	175

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผันและระดับของบริบททางการเมืองและเทคโนโลยี	176
30	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบริบททางการเมืองและเทคโนโลยี.....	176
31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	177
32	แสดงสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ.....	178
33	แสดงค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์.....	180
34	แสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....	183
35	รายการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา.....	186
36	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก.....	187
37	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ.....	189
38	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม.....	191
39	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาททางการเมืองและเทคโนโลยี.....	193
40	บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน.....	197

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 พันธกิจขององค์กร.....	16
3 ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	21
4 เปรียบเทียบปัจจัยของ 4 ทฤษฎีการจูงใจ.....	25
5 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	29
6 บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น ของอาร์นสไตน์.....	30
7 การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	31
8 แสดงตำแหน่งของผู้มีส่วนได้เสีย : อำนาจและผลประโยชน์.....	44
9 Power/Interest Grid.....	46
10 Project Clarity through Stakeholder Analysis.....	47
11 แสดงองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ.....	95
12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา.....	182

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 อันเป็นกฎหมายสำคัญสูงสุดที่กำหนดภารกิจต่างๆในการบริหารราชการแผ่นดินก็ได้กำหนดให้มีกฎหมายทางการศึกษาขึ้นมาบังคับใช้ซึ่งต่อมาคือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นฉบับแรกและเป็นยุคเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาครั้งแรกเช่นเดียวกันและในปี พ.ศ. 2545 ก็มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาอีกฉบับหนึ่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาเพื่อเป็นกลไกและเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษาของชาติทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ขึ้นมาใหม่ก็ยังคงได้บัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในทำนองเดียวกันกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กล่าวคือ ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา 80 (3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ นอกจากนี้ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ การศึกษาอบรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550, 2550 : 21-24, 112-116)

ปัจจุบันการศึกษาได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญยิ่งทุกคนเห็นความสำคัญของการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้อง คือ มาตรา 8 (2) ว่าด้วยการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 8 - 9)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการที่ได้นำบทบัญญัติบางมาตรามากล่าวก็เพื่อแสดงให้เห็นว่า แนวทางในการจัดการศึกษายุคใหม่จะต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม โดยรวมให้มากที่สุดนั่นคือการศึกษาเพื่อทั้งหมด (Education for All) ในลักษณะเดียวกันนี้ นายแพทย์ ประเวศ วะสี (2538 : 4) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อปวงชน ปวงชนในแต่ละท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและเมื่อชุมชนได้รับการศึกษาที่ดีมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องจะเป็นชุมชนที่แข็งแกร่ง ที่ผ่านมามีการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการช่วยเหลือด้านการเงินหรือปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษา ชุมชนและสังคมไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับรุ่ง แก้วแดง (2540 : Online) ที่ให้ทัศนะไว้ว่าระบบการศึกษาไทยสำหรับอนาคต หากจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นผู้รับบริการการศึกษาโดยจะต้องเปลี่ยนมุมมองต่อกลุ่มบุคคลเหล่านี้ใหม่ ต้องมองว่าผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน คือ ลูกค้าที่มารับบริการการศึกษาและค่าบริการแนะนำ ฝ่ายจัดการศึกษาต้องให้บริการการศึกษาที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า การจัดการศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ลูกค้ามีทางเลือกมากขึ้น ต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จะต้องมีการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนอยู่เสมอ ไม่ใช่จัดการศึกษาตามความพอใจของผู้จัดอย่างที่เป็นอย่างนี้เป็นอยู่ทุกวันนี้ ปัจจุบันนักการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการของโลกได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยได้มีการสำรวจความต้องการ เชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการทำ

หลักสูตร มาเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน มามีส่วนร่วมในการประเมินผล ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการศึกษาที่ใช้เงินภาษีอากรจำนวนมหาศาลของผู้ปกครองนั้น สถาบันการศึกษาสามารถที่จะจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ไม่ใช่จัดตามความต้องการของนักวิชาการศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยแต่เพียงฝ่ายเดียว การศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จะเป็นการศึกษาที่เปิดเผยต่อสาธารณะให้สังคมเข้าไปตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นผลดีแก่ทั้งฝ่ายผู้บริหารการศึกษาและฝ่ายผู้รับบริการ คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ฝ่ายแรกได้รับความเชื่อถือ ฝ่ายหลังก็มีความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษาที่ได้รับ

ในขณะเดียวกันพนม พงษ์ไพบูลย์ (2543 : ออนไลน์) ได้นำเสนอมิติทางการศึกษาที่เป็นการรวมพลังของทุกฝ่ายในสังคมมาจัดการร่วมกันที่น่าสนใจไว้ว่า ที่ทั่วโลกพูดถึงกันมากคือการทำให้คนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นความจำเป็นที่ทุกคนต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองนำไปสู่การพัฒนาการงานอาชีพและการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น คนจะพัฒนาตนเองได้ต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ถ้ามีแหล่งความรู้ให้ศึกษาค้นคว้า มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งทอดความรู้ มีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้เข้าถึงความรู้ และคนรู้จักวิธีแสวงหาความรู้ เขาก็จะเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต ทุกประเทศในโลกปรารถนาจะเห็นคนของตัวเองได้เป็นผู้เรียนรู้อยู่เสมอตลอดชีวิต ความคิดนี้ก้าวไปอีกขั้นหนึ่งสู่ความคิดที่ว่า ถ้าช่วยกันทำให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมสนับสนุนเพราะทุกส่วนทุกฝ่ายสามารถเป็นได้ทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ สังคมก็จะเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” (Learning Society) ความคิดเรื่องสังคมแห่งการเรียนรู้ เริ่มเป็นที่กล่าวถึงและยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง

หลักและแนวปฏิบัติที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาก็คือการกระจายอำนาจไปสู่ฝ่ายปฏิบัติที่จะต้องรับผิดชอบหรือเป็นผู้มีส่วนได้เสียร่วมกัน ซึ่งในเรื่องนี้ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2544 : ออนไลน์) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาเป็นแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆด้านรวมทั้งด้านการศึกษา โดยกำหนดให้มีกฎหมายและต่อมาได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีหลักการและกระบวนการจัดการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และกระทรวงมีหน้าที่กำกับดูแลเฉพาะด้านการกำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร และติดตามตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเท่านั้น ถ้าเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาจะมีการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบไปยังคณะ

กรรมการฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง แต่ถ้าเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาและสถานศึกษาเอกชนจะมีความเป็นอิสระตามกฎหมายการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ เป็นการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จและมีอิสระมากกว่าสถานศึกษาประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งหลังไหลเข้ามาด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ที่โลกมีการแข่งขันกันอย่างเสรี จากสาระตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาคั้งยิ่งใหญ่ของชาติที่เปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาไปจากเดิมทั้งระบบและครบกระบวนการ โดยมุ่งหวังว่าการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะสอดคล้องกับการแก้ปัญหาดังกล่าว สามารถแก้ปัญหาทางการศึกษาที่มีอยู่เดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะปัญหาทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาคุณภาพทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ตามกระแสโลกาภิวัตน์ได้ก่อให้เกิดการเรียกร้องคุณภาพการจัดการศึกษา จนทำให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษาขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชนเกิดการเรียนรู้ได้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จุดเน้นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นต้องระดมสรรพกำลังทุกส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาสามารถสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับกระแสประชาธิปไตยที่เข้มแข็งขึ้น สังคมได้เรียกร้องการมีส่วนร่วมในการปกครองมากขึ้น จนทำให้เกิดกระแสการกระจายอำนาจการปกครองตนเองของท้องถิ่น จึงเกิดพระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เพื่อลดปัญหาการจัดการศึกษาที่เป็นไปในลักษณะการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ซึ่งขาดเอกภาพด้านนโยบายและการบริหาร ขาดระบบการกำกับตรวจสอบคุณภาพ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง และขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้มีหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา ให้ระบบการจัดการศึกษาสอดคล้องกับระบบบริหารราชการแผ่นดินที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและประชาชน (สรรรถ วรรณิทร์ และทิพวัลย์ คำคง, 2545 : 1-3)

จากรายงานการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น เรื่อง การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และการศึกษาทางเลือก เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2548 ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร จัดโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน ไว้ว่า การมีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาคือ การให้ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยจากทั่วโลกชี้ชัดว่า ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่าง พ่อแม่ ผู้ปกครอง และโรงเรียน จะช่วยให้เด็กและเยาวชนมีการพัฒนาการที่ดีในทุกด้านโดย พ่อแม่ จะต้องมีความรู้ในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่เด็ก ในประเทศต่างๆ จึงมีองค์กรมากมายที่ให้ความรู้แก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง สำหรับประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญในเรื่องนี้เช่นกันโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีการระบุให้สถานศึกษาร่วมกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลทุกฝ่ายในชุมชน พัฒนาผู้เรียน (ม.24 (6)) และกำหนดให้บิดา มารดาหรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับประโยชน์จากรัฐในการสนับสนุนให้ความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาแก่บุตร หรือบุคคลที่อยู่ในความดูแล (ม.13) การดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าวของประเทศไทยได้มีพัฒนาการมาเป็นลำดับ จนเกิดการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย พ่อแม่ ผู้ปกครอง เพื่อการปฏิรูปการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศให้มีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง ในระดับสถานศึกษาระดับชั้นเรียนและห้องเรียน การให้ผู้แทนชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง เข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการติดตามการดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษาส่วนหนึ่งมีความก้าวหน้าในเรื่องนี้ แต่ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถดำเนินการได้มากนัก ด้วยเหตุหลายประการ คือ 1) ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย 2) วัฒนธรรมความเกรงใจ การเคารพนับถือสถาบันการศึกษาทำให้พ่อแม่บางส่วนเห็นว่าเป็นการก้าวร้าวบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน 3) ระบบการเรียนการสอนที่มีความแข็งตัวในรูปแบบและวิธีการ ทำให้เด็กปฏิเสธการสอนของพ่อแม่ที่มีแนวทางแตกต่างไปจากครู เป็นผลให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง รู้สึกขาดคุณค่าในตัวเอง และไม่มีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้อันควรเท่าที่ควร 4) การเข้ามามีส่วนร่วมแบบเป็นทางการในรูปแบบของคณะกรรมการชุดต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้ผล ด้วยไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนไทย และ 5) ขาดระบบกลไกที่จะส่งเสริมให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ได้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาแก่บุตรหลาน รวมถึงมีบทบาทร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนดังเช่นที่หลายประเทศมีองค์กรหรือหน่วยงานสนับสนุนมากมาย

ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวจึงเห็นควรให้มีการดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานเรื่องนี้ให้มีความชัดเจน 2) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน ให้เกิดกับทุกฝ่าย 3) กระหวงศึกษาธิการควรร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการสร้างความเข้มแข็ง อบอุ่น ให้กับครอบครัว ด้วยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ของเด็ก 4) ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้ พ่อแม่ ชุมชน เห็นคุณค่าในตนเองสามารถมีส่วนร่วม

พัฒนาผู้เรียนในกิจกรรมที่หลากหลาย และ 5) รัฐต้องสร้างระบบและกลไกการสนับสนุนพ่อแม่ผู้ปกครองให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่ลูกหลานได้ ตามที่ทุกฝ่ายได้เห็นว่ามีความสำคัญและกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติระบุไว้ว่าเป็นสิทธิของบิดา มารดา ผู้ปกครอง (รุ่งเรือง สุชาภิรมย์, 2548 : 32-33)

ส่วนสภาพการศึกษาของไทยนั้น วิทยากร เชียงกูล (2551 : ฐ-ฐ) ได้นำเสนอรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 เรื่อง “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย” เป็นรายงานประจำปีที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการจัดทำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ในส่วนที่นำเสนอด้านปัญหาการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา พบว่า คุณภาพการศึกษาโดยรวมหรือโดยเฉลี่ยของทั้งประเทศเมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมและประเทศส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะวัดโดยผลสัมฤทธิ์ในการสอบวิชาสำคัญของนักเรียน การประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และประยุกต์ใช้เป็น และจากการวัดผลสัมฤทธิ์ในการสอบระดับชาติ ในช่วงชั้น ป.6, ม.3 และ ม.6 โดยเฉลี่ยทั่วประเทศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ นอกจากนั้น การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) พบว่า สถานศึกษาครู นักเรียน ที่ได้มาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ดีมีสัดส่วนต่ำ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้และส่วนน้อยอีกส่วนหนึ่งอยู่ในระดับต้องปรับปรุงคุณภาพ ยังมีความแตกต่างกันสูงระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางในเมือง และสถานศึกษาขนาดเล็กในชนบทและชุมชนแออัด ในปีถัดมาจึงได้นำเสนอรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 เรื่อง “บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม” อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับด้านการประเมินคุณภาพ/ประสิทธิภาพการศึกษา จากการประเมินของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) ข้อมูลโดยรวมกล่าวถึงการจัดการศึกษาโดยเฉลี่ยทั่วประเทศ ยังมีคุณภาพต่ำ ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันการศึกษารอบ 2 ของสมศ. โดยทั่วไปได้คะแนนดีขึ้นกว่าการประเมินรอบแรก

ด้านเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ จากงานวิจัยของ สกศ. พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องการสนับสนุนเงิน/ทรัพยากร/แรงงาน/วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน แต่มีส่วนร่วมในเรื่องของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการ และจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง (ถึงน้อย) ขณะเดียวกันการมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับกรรมการสถานศึกษาหรือคนในชุมชนยังมีระดับการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนหรือระดับชายขอบ เนื่องจากเป็นของใหม่และคนส่วนใหญ่ยังมองว่าความ

รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาผู้เกี่ยวข้องที่เข้าไปมีส่วนร่วมในบางส่วน มักเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนและมักเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรม เมื่อโรงเรียนร้องขอมาเท่านั้น

ด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากรายงานติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อะดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบเหมือนกันในทุกระดับชั้น คือ ตัวแปร “คุณลักษณะของครู” โดยค่าน้ำหนักที่ได้มีค่าค่อนข้างสูง รวมทั้งปัจจัยเกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีคุณลักษณะที่ดีย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทางที่ดีด้วย นอกจากนี้แล้วปัจจัยเกี่ยวกับครู เช่น จำนวนครูผู้สอน ครูผู้สอนในรายวิชาที่ขาดแคลน จำนวนคาบที่สอน การที่ครูมีภาระงานอื่นมากก็ล้วนเป็นปัจจัยตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน (วิทยากร เชียงกูล, 2552 : ซ. 59-60)

ในลักษณะทำนองเดียวกันนี้ ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ (2555 : ออนไลน์) จากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้นำเสนอบทความเรื่อง “ปฏิรูปการศึกษาไทยต้องกระจายคุณภาพอย่างทั่วถึง” ในการสัมมนาวิชาการประจำปีของทีดีอาร์ไอ เรื่อง “ยกเครื่องการศึกษาไทย: สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง” เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 พอจะสรุปได้ว่า ปัญหาหลักที่ประเทศไทยต้องเร่งแก้ไขคือการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ซึ่งปัจจุบันกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพอย่างรุนแรง ดังที่สะท้อนให้เห็นจากคะแนนสอบที่ตกต่ำของเด็กไทยในการทดสอบในระดับนานาชาติ เช่น PISA และ Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) การปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่นั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินไปอย่างถูกทิศทางบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ย่อมจะเข้าใจลักษณะเฉพาะของนักเรียนและโรงเรียนของตนมากกว่าองค์กรส่วนกลางของภาครัฐ ซึ่งความมีอิสระทำให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าผลกระทบอย่างมากต่อคุณภาพของโรงเรียนก็คือการปฏิรูประบบการประเมินและการให้ผลตอบแทนความดีความชอบของครูใหญ่ที่ผูกโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของเด็กนักเรียน ซึ่งพบว่าการปฏิรูประบบแรงจูงใจนี้จะประสบผลสำเร็จมากที่สุดภายใต้กลไกการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้ปกครอง การปฏิรูปต้องเริ่มต้นที่ข้อมูลโดยจะต้องมีระบบการสอบได้มาตรฐานที่วัดความสามารถของนักเรียนได้จริงในหลายระดับชั้น ผลการสอบจะต้องมีความหมายทั้งสำหรับนักเรียนและครู และจะต้องมีการเปิดเผยข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่อสาธารณะเพื่อให้เกิด

ความโปร่งใสและเพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบโรงเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้ปกครองและองค์กรในท้องถิ่น ซึ่งจะต้องติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องและมีช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับครูและครูใหญ่ และที่สำคัญที่สุดจะต้องมีกลไกที่ผู้มีส่วนได้เสียจะมีส่วนร่วมในการประเมินและให้คุณให้โทษต่อครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยผูกการประเมินกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนเป็นหลัก และเมื่อโรงเรียน มีระบบตรวจสอบและกลไกความรับผิดชอบต่อที่ดีแล้ว การปฏิรูปการกระจายอำนาจการบริหารสู่โรงเรียนจึงจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนเพิ่มขึ้นได้

ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่น และสังคมเป็นสำคัญ จะต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยจะต้องรู้การบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี มีการระดมทรัพยากร รู้จักใช้ทรัพยากรร่วมกัน รู้จักนำภูมิปัญญาไทยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ให้สังคมเข้ามามีส่วนรับผิดชอบต่อให้มากขึ้น อันเป็นหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542ที่มีเจตนารมณ์ให้ชุมชนและท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจะได้สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากชุมชนและท้องถิ่นในการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันจะเป็นผลทำให้เพิ่มพูนศักยภาพและสมรรถนะของชุมชนและท้องถิ่นสามารถพัฒนาในด้านต่างๆที่ดีขึ้นก้าวหน้าต่อไปได้อย่างเหมาะสม

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการสถานศึกษานับเป็นภารกิจที่สำคัญที่โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จะต้องคำนึงถึงและมีแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนได้ใกล้ชิดกับชุมชนและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อที่จะได้ทราบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษานั้นจะมีองค์ประกอบใดบ้างที่สนับสนุน การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้สภาพความสำเร็จว่าการดำเนินกิจกรรมของแต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจะมีทิศทางที่ต้องการหรือไม่เพียงใด จะมีลักษณะของการบริหารจัดการที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อม มีการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นได้สูง ตลอดจนศึกษาถึงตัวบ่งชี้ที่วัดความสำเร็จก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา อีกทั้งองค์ประกอบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น

คำถามเชิงวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังนี้

1. สภาพการดำเนินการของผู้มีส่วนได้เสียและประสิทธิผลการบริหารจัดการเป็นอย่างไร
2. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 โดยมีประชากรผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้ปกครอง โดยมีครูเป็นผู้ให้ข้อมูล 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป และ 5) ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา และการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้จากคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 ท่าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีส่วนร่วม หมายถึง บทบาทและหน้าที่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการกำหนดแนวทางที่เป็นขั้นตอนในการปฏิบัติ เพื่อให้ทุกฝ่ายของผู้มีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการดำเนินงานการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง

ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล และ/หรือองค์กรใดๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านบวกและด้านลบ พร้อมทั้งแนวทางบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย เช่น จัดให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา เป็นต้น ประกอบด้วย

• **ผู้มีส่วนได้เสียภายใน** หมายถึง ผู้ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีบทบาทหรือปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษามี 2 ส่วน คือ

1. **บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน :** ผู้นำ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 **คณะกรรมการสถานศึกษา** หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่กำกับ ดูแล และรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีภารกิจหลักในงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

1.2 **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบต่อการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามนโยบายของต้นสังกัด และคณะกรรมการสถานศึกษา

2. **บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน :** ผู้ตาม ได้แก่ ครูและบุคลากรบริการ

2.1 **ครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆที่ประจำในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 **บุคลากรบริการ** หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนหรือการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

• **ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก** หมายถึง ผู้ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีบทบาทหรือปฏิบัติงานอยู่นอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้ปกครอง

1. **ผู้นำชุมชน** หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลและศักยภาพต่อความคิด ความเห็น และการกระทำของคนในชุมชน ได้รับการยอมรับหรือแต่งตั้งเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ สั่งการ แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนช่วยเหลือให้ชุมชนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. **ประชาชน** หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่อาศัยในอาณาบริเวณพื้นที่หรือพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นที่รับรู้กันว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้นๆ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่จะต้องร่วมกันสร้างสรรค์และพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. **ผู้ปกครอง** หมายถึง บิดา มารดา ญาติ หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับนักเรียน มีหน้าที่ให้ความดูแลและสนับสนุนการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือพันธกิจต่างๆที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

- **ความพึงพอใจของชุมชน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดี สมหวัง สมความปรารถนา ชื่นชมยินดีของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการ

- **ขวัญกำลังใจของบุคลากร** หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจ ยินดี มีความสุขของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับหรือเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมทั้งหลายในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

- **ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน** หมายถึง การศึกษาของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณลักษณะ และความคาดหวังที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

บริบททางการเมือง หมายถึง ลักษณะและปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากแนวคิด นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายการเมืองที่นำไปสู่สาธารณ เพื่อสร้างสรรค์ สร้างคุณประโยชน์ และพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ให้เกิดความอยู่ดีมีสุข ตลอดจนมีความเจริญก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติ

บริบททางเทคโนโลยี หมายถึง ลักษณะและการปฏิบัติที่นำความรู้ ในสิ่งประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มาใช้ในชีวิตประจำวัน การงาน บทบาทหน้าที่ หรือภารกิจต่างๆ ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันนำไปสู่การพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจที่เจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

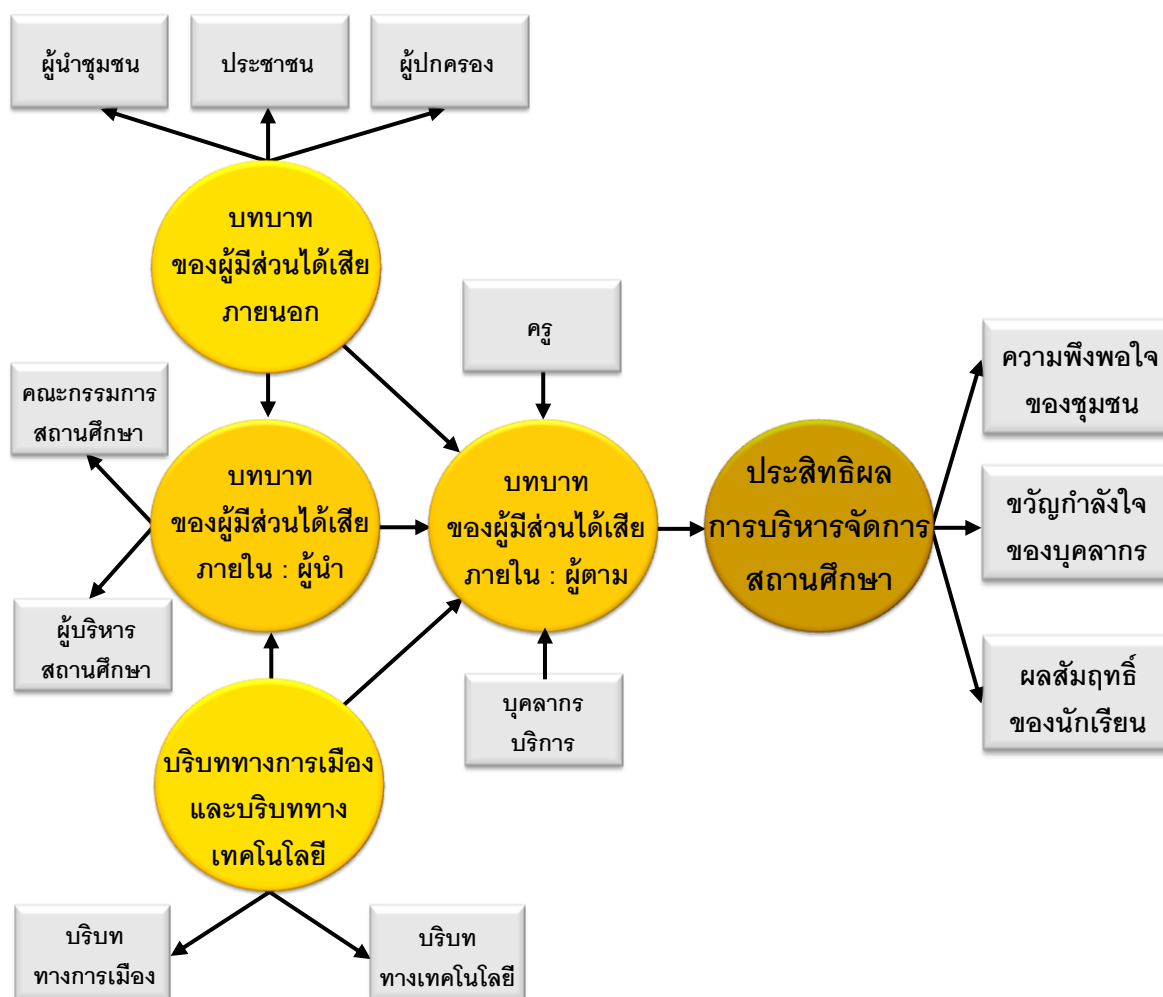
1. ทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะนำไปดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาระดับการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยยึดแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 8 (2) ว่าด้วยการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น บทบาทของชุมชนกับการศึกษาของไทย ตลอดจนองค์ประกอบของความสัมพันธการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย กับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. ผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา
4. การบริหารจัดการสถานศึกษา
5. ประสิทธิภาพขององค์กร
6. การบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
7. สรุป

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 หมวดที่ 5 ว่าด้วย
แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ กำหนดไว้ว่ารัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนใน
การกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ
ในด้านการศึกษานั้นยังได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับ
ที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้สังคม ชุมชน ประชาชน ผู้ปกครอง องค์กรต่างๆ ในการมีส่วนร่วมจัด
การศึกษาและพัฒนาการศึกษาของแต่ละท้องถิ่นของตนเอง ต้องร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับบ้าน
วัด โรงเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วม
อย่างทั่วถึงนอกจากนั้น ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2543 : 1) ยังได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนในทำนองเดียวกันไว้อย่างน่าคิดว่า คำว่า "ประชาชนมีส่วนร่วม" หรือ "ชุมชนมีส่วนร่วม"
ควรจะเปลี่ยนไปใช้คำใหม่ หรือ "ชุมชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" หรือ "ชุมชนเป็นแนวหน้าการ
พัฒนา" หรือ "ชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ" เพราะว่าคำว่า "การมีส่วนร่วม" ยังหมายถึง รัฐบาลทำ ชุมชน
มามีส่วนร่วม ต้องกลับกัน คือ ชุมชนทำ รัฐบาลมีส่วนร่วม ต่อไปเราควรเรียกว่า "การพัฒนาที่รัฐบาล
มีส่วนร่วม" รัฐดำเนินการพัฒนา แต่อย่าเข้าไปเป็นเจ้าของในการพัฒนา ความเป็นเจ้าของการ
พัฒนามีความสำคัญ ประเทศไทยไม่ใช่เป็นของรัฐบาล แต่เป็นของชุมชนเพราะชุมชนอยู่ทุกพื้นที่

ในประเทศไทย ชุมชน คือ ประชาชนทั้งประเทศ และชุมชนอยู่ที่พื้นที่ไหนก็ถือได้ว่าเป็นเจ้าของพื้นที่นั้นเป็นเจ้าของมากกว่าคนอื่น สรุปว่าใครอยู่ที่พื้นที่ไหนต้องเป็นผู้นำหรือเป็นแนวหน้าในการพัฒนาพื้นที่นั้น เพราะฉะนั้นชุมชนต้องเป็นเจ้าของการพัฒนาโดยรัฐบาลมีส่วนร่วม นักพัฒนามีส่วนร่วม และข้าราชการก็ไปมีส่วนร่วม ด้วยความเป็นมิตรไมตรี เอื้ออาทร มีเมตตาต่อกัน

ในหลายปีที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการบริหารในยุครัฐบาลนายกรัฐมนตรีนายทักษิณ ชินวัตร ได้ใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงมากในรูปแบบการทำ Workshop เพื่อการบริหารหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาเสพติด การแก้ไขปัญหาความยากจน ในการกำหนดนโยบายต่างประเทศ หรือการปฏิรูประบบราชการ ฯลฯ Workshop แต่ละเรื่องนั้นทำหลายครั้ง ซึ่งนับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในรัฐบาลชุดใดเลยและรวมไปถึงการให้อำนาจปฏิบัติในลักษณะการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ช่วยนายกรัฐมนตรืประจำจังหวัดหรือการดำเนินงานโครงการจังหวัดบูรณาการเพื่อการพัฒนา โดยปรับเปลี่ยนบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer : CEO) ที่สามารถบังคับบัญชาสั่งการหัวหน้าส่วนราชการต่างๆภายในจังหวัดได้อย่างเบ็ดเสร็จโดยตรง เพื่อให้การดำเนินงานภายในจังหวัดเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ตรงตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการและข้อเท็จจริงของแต่ละจังหวัดได้โดยตรง นับว่าเป็นมิติใหม่ของการบริหารในยุคนี้ (จารุพงศ์ พลเดช, 2546 : 13)

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลหรือล้มเหลวต่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คำว่า “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายพอเป็นสังเขปไว้ดังนี้

สหประชาชาติ (United Nations, 1981) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสมาชิก ในสังคมที่กว้างกว่า สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน (ชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ, 2545 : 48)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 72) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติทั้งในด้านแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังจิตใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2529 : 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมรับผิดชอบ ในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวประชาชนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นความคิดทางยุทธศาสตร์ของหลักการพัฒนาชุมชนที่จะทำให้ประชาชนบังเกิดมีความศรัทธาใน

ตัวเอง (Self – Reliance) ความเชื่อมั่นในตัว (Self – Confidence) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) ในการดำเนินการตามโครงการพัฒนาต่างๆในชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถและประสิทธิภาพในการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชน

ชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ (2545 : 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ชักนำ และเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งรูปของบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม และองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ตั้งแต่ร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล ตลอดจนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน

ศิริกุล กสิวิวัฒน์ (2546 : 19-21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาด้วยความสมัครใจตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด เพื่อพัฒนาชุมชนของตนด้วยความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน

เสนห์ จามริก (2546 : 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้นำทุกอย่าง ซึ่งไม่ใช่การกำหนดภายนอกแล้วให้ประชาชนเข้าร่วม ต้องเป็นเรื่องที่ประชาชนคิดเอง เข้าร่วมอย่างกระตือรือร้น และมีพลังของประชาชนในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม จัดทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และเป็นการปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่างๆ

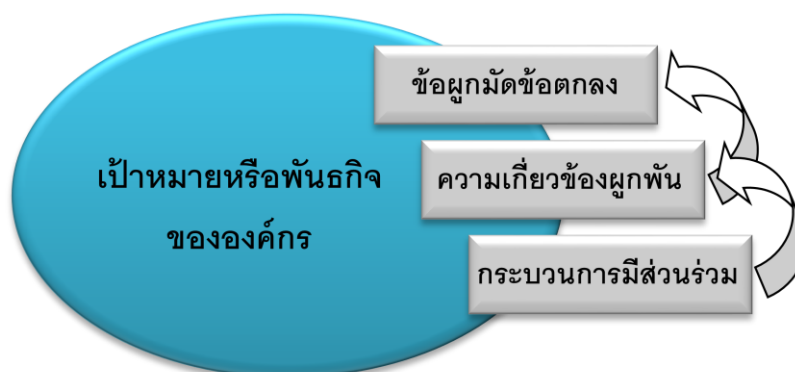
วันชัย โกลละสุด (2549 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนของบุคคลในแต่ละระดับการปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การจัดองค์ประกอบการสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติในแต่ละส่วน ๆ อย่างเต็มความสามารถ ทั้งในทิศทางเพื่อการปฏิบัติด้านเดียวหรือการนำเสนอซึ่งความคิดในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมสาธารณะด้วยความสมัครใจ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การมีส่วนร่วมของประชาชนตามความหมายดังกล่าว เป็นการแสดงให้เห็นถึงสิทธิหน้าที่ ความเสมอภาค ตลอดจนความโปร่งใสและการเปิดโอกาสที่รัฐมีต่อประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆอย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารกิจการบ้านเมือง คือ การให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในภารกิจเหล่านั้นอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ จุดแข็งหรือความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างระบบการบริหาร ที่เริ่มจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรในเรื่องต่างๆ การมีส่วนร่วมจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงคนในองค์กรไปสู่ความเกี่ยวข้อง เกิดความผูกพันกันคนและในงาน และพัฒนาให้คนในองค์กรไปสู่ข้อผูกมัดและข้อตกลงซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็น

เจ้าขององค์กร มีพันธะสัญญา (Commitment) ต่อการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 พันธกิจขององค์กร

ที่มา : จารุงศ์ พลเดช, 2546 : 14

นอกจากนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้มีบทบาทสำคัญในการบริหารยุคใหม่เพิ่มสูงขึ้น ในขณะนี้มียุคย่อยอยู่ 3 ประการ (จารุงศ์ พลเดช, 2546 : 14 -15) กล่าวคือ

1. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ความเข้มข้นของโลกาภิวัตน์โลกไร้พรมแดนก็มากขึ้นตามไปด้วย สังคมเป็นสังคม E – Society ที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกระบบของสังคม และมีผลกระทบต่อองค์กร คือ องค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์กรจึงมีภารกิจที่ต้องทำมากขึ้นและซับซ้อนเพิ่มขึ้น ในขณะที่มีบุคลากรจำนวนจำกัด ทรัพยากร และเวลาในการบริหารก็จำกัดตามไปด้วย นอกจากนี้ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร จะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันหลายมิติ การแก้ไขปัญหาต้องทำในลักษณะองค์รวม และเชื่อมโยงกับมิติการบูรณาการจึงจะทำให้การบริหารองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และนั่นหมายถึง นักบริหารจึงต้องสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้น ทำให้เกิดพลังในการที่จะเอาชนะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและภารกิจที่ซับซ้อนนั้น ได้ด้วยศักยภาพที่สูงที่สุด เกิดภาพการทำงานในลักษณะที่เป็น

1.1 การรวมพลังของทุกคนในองค์กร ซึ่งได้แก่ พลังความคิดที่ทุกคนได้ร่วมคิด สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดพันธกิจ และร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ จะสร้างพันธะสัญญาผูกพัน (Commitment) ให้เกิดขึ้น กับทุกคนในองค์กร ทำให้เกิดพลังในการจัดการกับกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สามารถพัฒนาศักยภาพให้กับคนในองค์กรได้อย่างเท่าเทียมกัน

2. กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 เป็นกฎหมายสูงสุดที่มีการบัญญัติเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้อย่างชัดเจนมากกว่ารัฐธรรมนูญฉบับใดๆ โดยเฉพาะในมาตรา 76 กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐทุกระดับ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นหนึ่งในหลัก 6 ประการ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (Good Governance) ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะถือปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ โดยบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่นั้น มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Based Management) ที่มีทั้งผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดและจับต้องได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ของงาน จะเกิดขึ้นได้ จึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนย่อมมีความสำคัญต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองหรือองค์กรที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีพันธะผูกพัน เป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ มีส่วนรับผิดชอบ ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ประชาชนควรจะได้รับ ดังกรณีที่จรัส สุวรรณมาลา (2546 : 1) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ปัจจุบันประเทศต่างๆนิยมจัดการปกครองตนเองของชุมชนแบบประชาธิปไตยที่เรียกว่า “การปกครองท้องถิ่น” ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้ประชาชนพลเมืองในชุมชนร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินกิจการสาธารณะของชุมชน ซึ่งเรียกว่า “ความรับผิดชอบต่อร่วมกันของพลเมือง” (Collective)

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมโดยตรงนั้นยังไม่ปรากฏหลักฐานชัดเจน มีแต่แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใกล้เคียง จากทฤษฎีความต้องการของฮับราฮัม มาสโลว์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์ย่อมมีความต้องการเหมือนกัน ความต้องการนั้นก็จะมีเป็นลำดับขั้นตอน 5 ประการ กล่าวคือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความปลอดภัย 3) การอยู่ร่วมในสังคม 4) การได้รับการยกย่อง 5) ความสำเร็จแห่งตน ความต้องการดังกล่าวเมื่อได้รับการตอบสนองพอเพียงแล้วก็จะมีความต้องการอย่างอื่นต่อไป มนุษย์มีขีดจำกัดไม่สามารถทำอะไรได้ทุกอย่างในเวลาเดียวกันได้ มนุษย์จึงต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้มนุษย์เกิดการรวมตัวจนกลายเป็นสังคม มีวัฒนธรรม มีแนวปฏิบัติร่วมด้วยช่วยกัน สร้างสรรค์สิ่งดีงามปรากฏเป็นอารยธรรมสืบต่อกันมา นอกจากนี้ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ชเบิร์ก เชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงาน คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโต ตลอดจนความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา เช่น นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพที่ทำงาน ปฏิสัมพันธ์ เงินเดือน สถานภาพและความมั่นคงในการทำงาน ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กอาจจัดอยู่

ในลักษณะที่ว่า “แรงดึง-แรงดัน” หรือสำนวนที่ว่า “คนในอยากออกคนนอกอยากเข้า” “คับที่อยู่ได้แต่คับใจอยู่ยาก” ซึ่งถือได้ว่าเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ที่ได้รับการกล่าวอ้างที่นำมาปฏิบัติกันมาก

ในส่วนทางทฤษฎีนั้น ธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว (2539 : 2) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่มีลักษณะการมีส่วนร่วม 5 ทฤษฎี ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. **ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อม** หมายถึง การใช้การพูดหรือการเขียนเพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการขัดแย้งในการปฏิบัติและถ้าจะให้ได้ผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง สรุปได้ว่า การเกลี้ยกล่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ โดยเฉพาะการเกลี้ยกล่อมเป็นเรื่องที่ต้องตรงกับความต้องการที่ประชาชนพอใจอยู่แล้ว

2. **ทฤษฎีการสร้างขวัญคนในชาติ** คนเรามีความต้องการทั้งทางกายและใจ ถ้าคนเรามีขวัญดีผลการทำงานนั้นก็สูงตามไปด้วย ถ้าขวัญไม่ดีผลการทำงานก็จะต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นเอง การสร้างขวัญให้ดีต่างพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอาวัดเอาเปรียบให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีก็จะเกิดความสำคัญในการรับผิดชอบอันจะเกิดผลดีต่อหน่วยงานทั้งในส่วนบุคคลและขวัญของกลุ่มจะเห็นได้ว่าขวัญของคนเราโดยเฉพาะของคนที่มีความดีนั้นย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้เช่นกัน

3. **ทฤษฎีการสร้างความรู้สึกร่วมกัน** ปัจจัยประการหนึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วม คือ การสร้างความรู้สึกร่วมกัน เรื่องผลประโยชน์ของชาติที่มีความพอใจในชาติของตนพอใจในเกียรติภูมิ จงรักภักดีต่อท้องถิ่น

4. **ทฤษฎีสร้างผู้นำ** การสร้างผู้นำจะช่วยให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มคนจิตใจไปยังเป้าประสงค์ โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐานหรือผู้นำพลวัต คือ เป็นผู้นำที่เคลื่อนไหวทำงานเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ ส่วนผู้นำที่ไม่ดี คือ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ เรียกว่า ผู้นำนิเสธ ผลของการสร้างทฤษฎีผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญงานมีคุณภาพ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดีย่อมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง

5. **ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริการ** การใช้ระบบบริหารราชการในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ย่างและใช้กฎหมายระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานอย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่ดีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการบริหาร เพราะธรรมชาติของคน

ถ้าทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็จะไม่
เป็นไปตามนโยบาย และความจำเป็นของรัฐ ดังนั้น การใช้แบบบริหารราชการเป็นการยับยั้งให้
ปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น เสิรมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 183 –184) ได้เสนอแนวคิดในการมีส่วนร่วม
ไว้ว่า การที่จะกำหนดว่าเมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควรจะมีส่วนร่วมมากน้อย
เพียงใดในการตัดสินใจ ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ ควรจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของปัญหา
และสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจนั้นได้เสนอกฎ
ไว้ 2 กลุ่มคือ

1. กฎกลุ่มแรกเป็นการส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ
2. กฎกลุ่มที่สองเป็นการส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจ

ในการตัดสินใจนั้น มีทางเลือกอยู่ 5 วิธีตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจคนเดียวไปจนถึงการมีส่วน
ร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธีมีดังนี้ 1) ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่
แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง 2) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่นแล้วตัดสินใจเอง 3) ผู้บริหารหรือ
ผู้เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคลแสวงหาความคิดเห็นร่วมกันโดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ 4) ผู้บริหาร
ปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่มแสวงหาความคิดเห็นร่วมกันโดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ 5) ผู้บริหาร
ร่วมคิดกับกลุ่มเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาแล้วให้กลุ่มตัดสินใจ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม พอสรุปได้ว่า การที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือ
ชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะหรือองค์กรอิสระ จะต้องให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความ
เต็มใจ สมัครใจ พึ่งพอใจ และมีความพร้อมในการร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกัน
และกัน มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไปในแนวเดียวกัน จึงจะทำให้การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
นั้นประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ดังทฤษฎีทั้ง 5 ประการตามทัศนะของธันวาคม ปิ่นแก้ว ก็ได้
บ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในทัศนะของท่านอื่นๆที่ได้นำเสนอไว้ดังกล่าว เพราะการที่ให้ประชาชน
เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะนั้น เห็นว่าควรพิจารณานำแนวคิดทฤษฎีมาปฏิบัติ
ใช้อย่างระมัดระวังและจะต้องบูรณาการเป็นหลัก เพราะเรื่องมวลชนนั้นมีความอ่อนไหวมาก

ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีว่าด้วยการจูงใจได้มีนักจิตวิทยาต่างๆหลายคนได้นำเสนอไว้ โดยจะกล่าวถึงแนวคิด
ทางทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติที่แพร่หลายไว้พอเป็นสังเขปดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory)
นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงโด่งดังที่สุดในเรื่องการจูงใจน่าจะเป็น อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H.
Maslow) ผู้ซึ่งเป็นคนแรกๆที่นักบริหารได้นำเอาทฤษฎีของเขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกันมาก

มาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถบำบัดความต้องการของตนได้ความต้องการจึงเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจเพื่อการแสวงหาสิ่งที่บำบัดมาระดับความต้องการ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์แยกประเภทออกเป็น 5 อย่าง เขาเห็นว่ามนุษย์ต้องตอบสนองความต้องการทั้งหมดนี้อย่างมีลำดับตามความสำคัญของความต้องการและตามความพึงพอใจในแต่ละเวลา (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2540 : 25 - 27) ความต้องการ 5 ประการนี้ ได้แก่

1. **ความต้องการทางสรีระ** ได้แก่ปัจจัย 4 คือ อากาศ อาหาร และน้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ทั้งหมดนี้เป็นความต้องการที่คนต้องหมกมุ่นอยู่กับการบำบัดให้ร่างกายอยู่รอดและสบายเสียก่อน

2. **ความต้องการความปลอดภัย** เป็นความปลอดภัยทั้งทางด้านจิตใจและอื่นๆ เช่น มีความมั่นคงในอาชีพ หน้าที่การงาน และชีวิตต้องการทำงานที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

3. **ความต้องการทางสังคม** พฤติกรรมโดยทั่วไปของมนุษย์ต้องการอยู่ร่วมกับคนหรือสังคม อยากเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ เช่น ต้องการอยู่ในกลุ่มเพื่อน อยากอยู่ในแวดวงเพื่อนร่วมงานที่สามัคคีกัน อยากมีคนรัก อยากให้คนอื่นรักตน เป็นต้น

4. **ความต้องการได้รับการยอมรับและนิยมนยกย่อง** คนเราส่วนมากเมื่อได้รับการตอบสนอง ทางด้านสรีระ ความปลอดภัย และทางสังคมแล้ว ก็อยากจะทำอะไรอันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือและนิยมนยกย่องในที่สุด

5. **ความต้องการได้รับความสำเร็จ** ความพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นความอยากที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ อยากพัฒนาความสามารถที่ตนเองมีให้สูงขึ้น ตลอดจนความนึกคิดและจินตนาการที่อยากจะทำประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนพึงปรารถนา อันเป็นการตอบสนองจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตนั่นเอง

หลักการของทฤษฎีนี้คือความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมมนุษย์เกิดขึ้นมาเพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการของตน ดังนั้น พฤติกรรมจะเกิดเมื่อมนุษย์เกิดความต้องการขึ้นมาก่อน เช่น ต้องหิวเสียก่อนจึงจะแสดงพฤติกรรมแสวงหาอาหาร เป็นต้น

ความเชื่ออีกประการหนึ่งคือ เนื่องจากความต้องการนั้นมีหลายอย่างในเวลาที่มีความต้องการใดมีอำนาจมากกว่าอย่างอื่น มนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการที่มีอำนาจมากนั้นก่อน เช่น เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางสรีระมาก (กำลังหิว) ความต้องการนี้จะทำให้มนุษย์สนใจที่จะแสดงพฤติกรรม แสวงหาสิ่งตอบสนองความหิวมากกว่าที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างอื่น ตัวอย่างที่ชัดเจนคือการที่ผู้หญิงอาชีพพิเศษมักจะอ้างเสมอว่าไม่กลัวเข็มแต่กลัวอดมากกว่า แปลว่าแม้จะต้องการชีวิตที่ปลอดภัยจากโรคเอดส์ก็ตาม แต่ต้องทำงานอาชีพนี้ต่อไปเพราะกลัวจะอดตาย

พิจารณาคุณลักษณะความต้องการของมาสโลว์จากภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : Adapted from Nickels, McHugh and McHugh. 1996 : 312

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีความต้องการที่น่าสนใจอีก 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีความต้องการของเคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของเดวิด แม็คเคลแลนด์ (David McClelland) ที่มีลักษณะแนวคิดคล้ายกับของมาสโลว์ซึ่งพอจะอธิบายได้ดังนี้ (อรุณรักรธรรม, 2541 : 449-451)

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอว่า ด้วยความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ กล่าวคือ เขาเสนอว่าความต้องการของมนุษย์อาจถูกจับกลุ่มได้ 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. **ความต้องการยังชีพ** (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (บำบัดความหิว กระจาย กามารมณ์) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เป็นต้น)

2. **ความต้องการด้านความสัมพันธ์** (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาจะมีสัมพันธภาพบางประการกับคนซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ต้องการ (เช่น สมาชิกในครอบครัว หัวหน้างาน เพื่อนฝูง)

3. **ความต้องการเติบโต** (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสรรค์ที่จะก่อผลอย่างใดอย่างหนึ่ง (เช่น ใช้ความสามารถของตนให้เต็มกำลังสมรรถนะและให้มีการพัฒนาตนเอง

ต่อเนืองไปเรื่อยๆ)

แนวคิดที่ว่าด้วยความต้องการดังกล่าวนี้ เรียกสั้นๆว่า ERG ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากแนวคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการอย่างน้อย 2 ประการ คือ

1. ไม่อ้างว่าความต้องการใดจะต้องได้รับการบำบัดก่อนอะไร เช่น คนเราไม่จำเป็นต้องบำบัดความต้องการในการยังชีพไว้ก่อนจะเกิดความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างไรก็ตามหากมนุษย์ยังไม่บำบัดความต้องการยังชีพ ความต้องการข้อนี้อาจมีมากกว่าความต้องการอย่างอื่นอีก 2 ประการ ก็คือยังคงมีความสำคัญสำหรับผู้มาอยู่

2. ถึงแม้มีการบำบัดความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ตามความต้องการอย่างนั้นก็ยังคงเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอยู่ต่อไป ถ้าหากว่ายังไม่มีการบำบัดความต้องการอย่างอื่น เช่น หากคนๆหนึ่งได้มีความพอใจเรื่องความสัมพันธ์แล้ว แต่ยังมีผิดหวังเรื่องความต้องการเติบโต คนๆนั้นก็อาจกลับมามีความต้องการด้านความสัมพันธ์ขึ้นมาอีก ดังนั้น ตามแนวคิดนี้ความต้องการหนึ่งๆอาจไม่มีวันหยุดเป็นตัวกระตุ้นเลยก็ได้

งานวิจัยในระยะหลังจะสนับสนุนแนวคิด ERG มากกว่าแนวคิดการจัดลำดับขั้นความต้องการ **ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland)** แม็คเคลแลนด์ (McClelland) เน้นความต้องการประเภทหนึ่ง คือ ความต้องการบรรลุความสำเร็จ โดยเขาชี้ให้เห็นใจความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสมัครสมาน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

3. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

มีผู้เรียกความต้องการข้างต้นทั้งหมดนี้ว่าความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned Needs) เพราะได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมรอบตัวและอาจเกิดจากการอบรมสั่งสอนก็ได้ ถึงแม้จะระบุความต้องการไว้ 3 ประการ แต่แม็คเคลแลนด์ให้ความสนใจความต้องการประสบความสำเร็จไว้เป็นสำคัญ บุคคลที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จนี้มีลักษณะต่อไปนี้ คือ

1. กำหนดเป้าหมายระดับค่อนข้างยากให้กับตัวเอง แต่เป็นเป้าหมายที่บรรลุได้
2. ชอบแก้ปัญหามากกว่าจะปล่อยยให้แล้วแต่บุญแต่กรรมหรือแล้วแต่โอกาส สนใจทำให้บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าสนใจผลรางวัลตอบแทนที่อาจได้รับ

3. ชอบสถานการณ์ที่ตนได้รับทราบผลการทำงานของตนอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ มีงานวิจัยที่สนับสนุนข้อคิดข้างต้นนี้พอประมาณ เช่น พบว่าผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จอย่างสูงจะมีวิธีการบริหารแตกต่างจากผู้มุ่งความสำเร็จปานกลาง อย่างไรก็ตามงานวิจัยระยะหลังชี้ว่าถึงแม้ความต้องการความสำเร็จจะมีความสำคัญสำหรับความสำเร็จในฐานะผู้ประกอบการ แต่ถ้าจะประสบความสำเร็จในด้านบริหารแล้วต้องมีความต้องการอำนาจสูง

ข้อจำกัดแนวคิดของแม็คเคลแลนด์ก็คือการเน้นที่ความต้องการบางประเภทมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของทุกคนได้ แต่เราอาจใช้แนวคิดนี้ผสมผสานกับแนวคิดอื่นๆ เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางได้

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และแม็คเคลแลนด์ เป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้เราได้รับรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังที่ หลุย จัปาเทศ (2535 : 12) กล่าวไว้ว่า ได้มีการตั้งสมมุติฐานเอาไว้ว่าคนมีความต้องการอยู่ภายในซึ่งทำให้เกิดแรงขับอันก่อให้เกิดการกระทำเพื่อไปสู่การลดปัญหาหรือการแก้ปัญหาอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจ การจูงใจหรือตัวจูงใจอาจจะมีมากมายหลายอย่างต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลนี้จะเป็นแรงขับนำไปสู่การกระทำหรือการปฏิบัติเพื่อเป็นทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจหรือบรรลุความต้องการเดิมของเขา

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - factor Theory) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกคนหนึ่งซึ่งมีความคิดคล้ายกับมาสโลว์ ในแง่ที่ว่าความต้องการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาสิ่งบำบัตมัน แต่เขาศึกษาความต้องการที่เกี่ยวกับในการทำงาน โดยเฉพาะเท่านั้น โดยเขาทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรในบริษัทด้วยการถามถึงเหตุการณ์ในระหว่างการทำงานที่ทำให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจมากและเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจอย่างมาก เมื่อนำเอาคำตอบเหล่านั้น มาวิเคราะห์จัดหมู่แยกได้ทั้งหมด 16 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การได้ทำงานที่น่าสนใจ ความก้าวหน้า นโยบายบริหารงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน เงินเดือน เป็นต้น พบว่าในสองคำถามที่ถามเขาเหล่านั้นจะได้คำตอบเป็นสองแนวทางเด่นชัด คือ (สิทธิโชค วรรณุสันติกุล, 2540 : 32 - 34) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

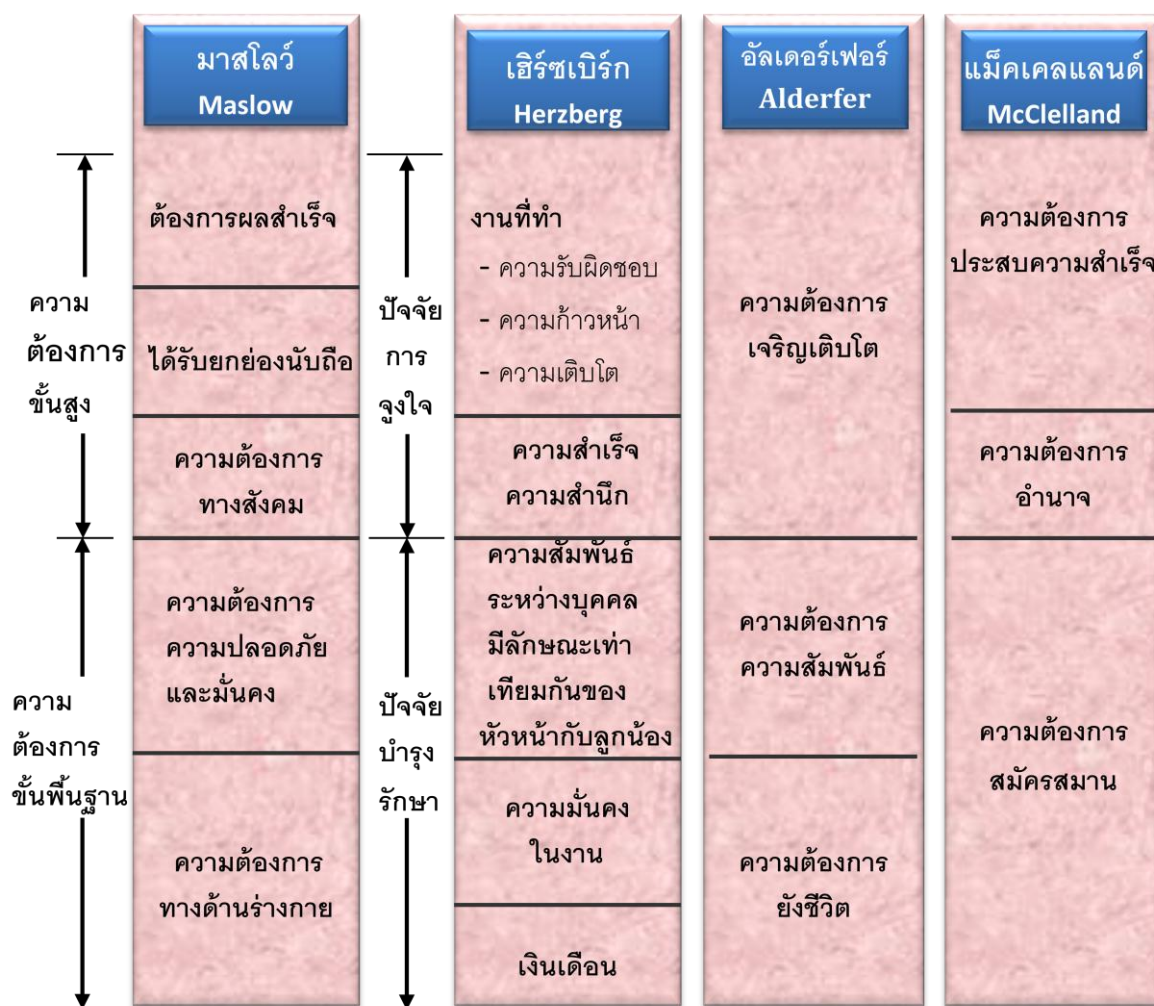
ปัจจัยการจูงใจ (MOTIVATORS)	ปัจจัยการบำรุงรักษา (HYGIENICS)
ลักษณะของงาน (ตัวงานเอง)	นโยบายและการบริหารงานของหน่วย
ความสำเร็จของงาน	การบังคับบัญชา
การยอมรับนับถือ	สภาพที่ทำงาน
ความรับผิดชอบ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ความเจริญเติบโต	เงินเดือน
ความก้าวหน้า	สภาพภาพและความมั่นคงในงาน

ที่มา : Adapted from Nickels, McHugh and McHugh, 1996 : 312

เฮิร์ชเบิร์ก มีความเห็นว่าปัจจัยการบำรุงรักษาเป็นปัจจัยพื้นฐานจำเป็นอย่างมากที่พนักงานทุกคนควรได้รับการตอบสนองให้ดีเพราะถ้าให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ควรจะสนใจแค่ตรงนี้เพราะว่าปัจจัยนี้ไม่ใช่ตัวทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานมันเป็นตัวที่ถ้าหากขาดไปแล้ว จะทำให้เกิดเหตุไม่พึงพอใจแต่มีมันแล้วก็ได้หมายความว่าคนจะขยันทำงาน ถ้าต้องการให้พนักงานอยากจะทำงานต้องสนใจเพิ่มปัจจัยจูงใจ เนื่องจากว่าองค์ประกอบที่มีอยู่ในปัจจัยนี้ทำให้คนพอใจในการทำงาน ซึ่งทำได้โดยทำให้ความต้องการความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า การมีอำนาจของพนักงานได้รับการตอบสนองแล้ว พนักงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานขึ้นมาภายในใจ ทำให้อยากทำงานต่อไปและทำให้ดีขึ้น

จากการศึกษาในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการศึกษาของชาติที่ได้ปฏิรูปกันมานี้ก็กำหนดให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนเพราะถือได้ว่าโรงเรียนอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด ชุมชนจึงควรมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความร่วมมือและสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ตลอดจนเกิดการพัฒนาในด้านต่างๆและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในที่สุด ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 180 – 181) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความเข้มแข็งของชุมชนเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยดูแลทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ทั้งยังสามารถต่อต้านภัยคุกคามจากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่กำลังเกิดขึ้นภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ชุมชนที่เข้มแข็งจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาของคนในชุมชน ชุมชนสามารถมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้คนในชุมชนได้รับการศึกษาได้รับการ

เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนได้ ชุมชนในท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง แต่ความสำคัญจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปโดยรัฐบาลสิ่งสำคัญที่สุดคือกระจายโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น มีแกนนำชุมชนที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษเพื่อนำมาถ่ายทอดวิชาความรู้แก่เยาวชนในชุมชน การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษาแก่ชุมชน ชุมชนจะสามารถมีศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสานต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นกับความทันสมัย อันจะสามารถสร้างความอยู่รอดให้กับชุมชนเป็นแกนหลักแห่งการพึ่งพาตนเอง ชุมชนก็จะเกิดการพัฒนาตามแนวทางที่คนในชุมชนนั้นต้องการให้เป็น จะช่วยเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เองของประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น



ภาพที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยของ 4 ทฤษฎีการจูงใจ

ที่มา : Adapted from Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997 : 139

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับว่าเหมาะสมกับยุคสมัย มีความสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรง ดังที่ สัมพันธ์ อุปลา (2541 : 5) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีที่มาจากแนวคิดทางการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์และการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ บุคคลสำคัญที่เป็นผู้เริ่มต้นแนวคิดนี้คือ แมรี ปาร์คเกอร์ ฟลอเรท โดยได้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อบุคคลในการบริหารงานที่นำมาศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 327) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องของผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อการตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน

สัมพันธ์ อุปลา (2541: 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคล เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่ง อำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและในการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ

จารุงศ์ พลเดช. (2546 : 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการบริหารที่ให้คนในองค์กรหรือทีมงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการบริหารงาน

วันชัย โกลละสุด (2549 : ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นๆจะอยู่ในขั้นตอนใดๆก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กร ในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารแบบเบ็ดเสร็จทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในด้านการวางแผน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การประสานงาน ตลอดจนการประเมินใน

ลักษณะร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ ซึ่งถ้าเป็นไปได้เช่นนี้จะช่วยพัฒนาให้ชุมชนเข้มแข็งบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองเป็นสำคัญ

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารในสังคมประชาธิปไตยถือว่าตนเองเป็นทั้งนักบริหารและผู้นำมีบทบาทและหน้าที่อันพึงกระทำตามแบบระบอบประชาธิปไตย กระบวนการบริหารควรมุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรมองปัญหาและรับฟังปัญหา ฟังความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ ด้วยเหตุด้วยผลและความเป็นธรรม การที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้นเนื่องมาจากเหตุผล 3 ประการ คือ (สัมพันธ์ อุปลลา 2541 : 13)

1. บุคคลที่จะถูกกระทบจากการตัดสินใจใดๆ ในองค์กรนั้นควรมีส่วนรู้ในการตั้งกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้วย

2. การปกครองใครจะต้องให้ผู้ถูกปกครองนั้นมีส่วนร่วมด้วย

3. คนที่มีความสามารถและถนัดในการบริหารในองค์กรนั้นควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ (2545:43) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะ 3 ประการคือ

1. เป็นกระบวนการของการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาการบริหาร
2. เป็นการบริหารที่ตั้งบนพื้นฐานแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ร่วมงาน
3. เป็นการให้ผู้ร่วมงานมีความเกี่ยวข้องผูกพันกันอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร มิใช่เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหา

หลักการบริหารดังกล่าว จึงเป็นแนวทางชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการใดก็ตามจะต้องมีหลักการแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังความสามัคคีคืออย่างดียิ่ง

กระบวนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระบวนการบริหารตั้งแต่การมีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ มีส่วนร่วมวางแผน มีส่วนร่วมทำ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีส่วนร่วมรับประโยชน์ และมีส่วนร่วมติดตามผล การมีส่วนร่วมในแต่ละเรื่องนั้นมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงในการทำงานของผู้ปฏิบัติ โดยเฉพาะในการมีส่วนร่วมตัดสินใจและมีส่วนร่วมวางแผนถือว่าเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ ดังที่นักวิชาการ นักบริหารได้ให้ความหมายพอสรุป คือ

ศิริกุล กสิวิวัฒน์ (2546 : 19 - 21) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการ การได้รับประโยชน์จากการพัฒนา และติดตามประเมินผล

เจมส์ คีดี ปีนทอง (2539 : 17) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2542 : 18) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายการพัฒนา คือ

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าถึงปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตลอดถึงความต้องการของชุมชน
2. ร่วมค้นหาและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไข ตลอดจนสนองความต้องการของประชาชน
4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชน ตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ทำให้ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ตลอดไป

นอกจากนั้น เสน่ห์ จามริก (2546 : 20) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 2) ร่วมในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและที่มาของปัญหา 3) ร่วมในการเลือกวิธีการและวางแผนร่วมกันในการแก้ปัญหา 4) ร่วมในการดำเนินงานตามแผนและร่วมในการประเมินผล และ 5) วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดผลสำเร็จ

ในทำนองเดียวกันนี้ จารุงศ์ พลเดช (2546 : 3) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดให้คนในองค์กร (Stakeholder) ในฐานะสมาชิกขององค์กร มีส่วนร่วมในการกระบวนการบริหารตั้งแต่การมีส่วนร่วมคิด (ตัดสินใจ) มีส่วนร่วมวางแผน มีส่วนร่วมทำ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีส่วนร่วมรับประโยชน์ และมีส่วนร่วมติดตามผล การมีส่วนร่วมในแต่ละเรื่องนั้นมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเสริมแรง (Reinforcement) ในการทำงานของปฏิบัติหรือทีมงาน โดยเฉพาะในการมีส่วนร่วมตัดสินใจและมีส่วนร่วมวางแผนถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารแบบมีส่วนร่วมทีเดียว ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ที่มา : จารุพงศ์ พลเดช, 2546 : 3

อาร์นสไตน์ (Arnsteine) ได้ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นบันไดการมีส่วนร่วม (Participation Ladder) 8 ขั้น (ชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ, 2545 : 49) ดังภาพที่ 6

จากภาพที่ 6 ขั้นต่ำของบันได คือ ขั้นถูกจัดกระทำ และขั้นที่สอง คือ ขั้นบำบัดรักษา เรียกว่า การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าไม่ถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจในกรณีนี้จะมีกลุ่มบุคคลจำนวนน้อยที่อยู่ในอำนาจเท่านั้น ทำหน้าที่ตัดสินใจ โดยไม่มีการพูดถึงเนื้อหาวิธีการตัดสินใจ หรือตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่นั้น ขั้นที่สองนี้สร้างขึ้นมาเพื่อที่จะทดแทนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของทั้งสองขั้นนี้ไม่ใช่เป็นการทำให้ประชาชนเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือควบคุมโครงการ แต่จะช่วยให้ผู้กุมอำนาจอยู่ดำเนินการให้การศึกษา (Educate) หรือการทำการรักษา (Cure) ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

บันไดขั้นที่ 3 ถึง 5 ก้าวหน้าถึงระดับที่เรียกว่า การมีส่วนร่วมแบบเป็นพิธีหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน โดยขั้นที่ 3 ขั้นรับฟังข่าวสาร และขั้นที่ 4 ขั้นปรึกษานั้น ความคิดเห็นของประชาชนได้รับฟังจากผู้มีอำนาจมากขึ้น ภายใต้เงื่อนไข คือ พวกเขาไม่มีอำนาจที่จะรับประกันได้ว่าความคิดเห็นของเขาจะได้รับการเอาใจใส่จากผู้มีอำนาจเต็ม การมีส่วนร่วมจึงถูกจำกัด ส่วนขั้นที่ 5 ขั้นปลอดภัยเป็นขั้นสูงของการมีส่วนร่วมบางส่วนที่ยอมให้คนขาดแคลน (Have-Nots) ให้ข้อ เสนอแนะได้ แต่ผู้ที่มีอำนาจยังคงสงวนสิทธิในการตัดสินใจอยู่

บันไดขั้นสูงขึ้นในระดับเรียกว่า อำนาจเป็นของประชาชน ซึ่งเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ประชาชนสามารถเข้าไปสู่ขั้นที่ 6 ขึ้นเป็นหุ้นส่วน ทำให้เขาสามารถมีส่วนร่วมเจรจาเพื่อผลได้ผลเสีย (Trade-Offs) กับผู้มีอำนาจดั้งเดิม ส่วนขั้นที่ 7 ขึ้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน และขั้นที่ 8 ขึ้นควบคุมอำนาจโดยประชาชน เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนใช้อำนาจนั่นเอง

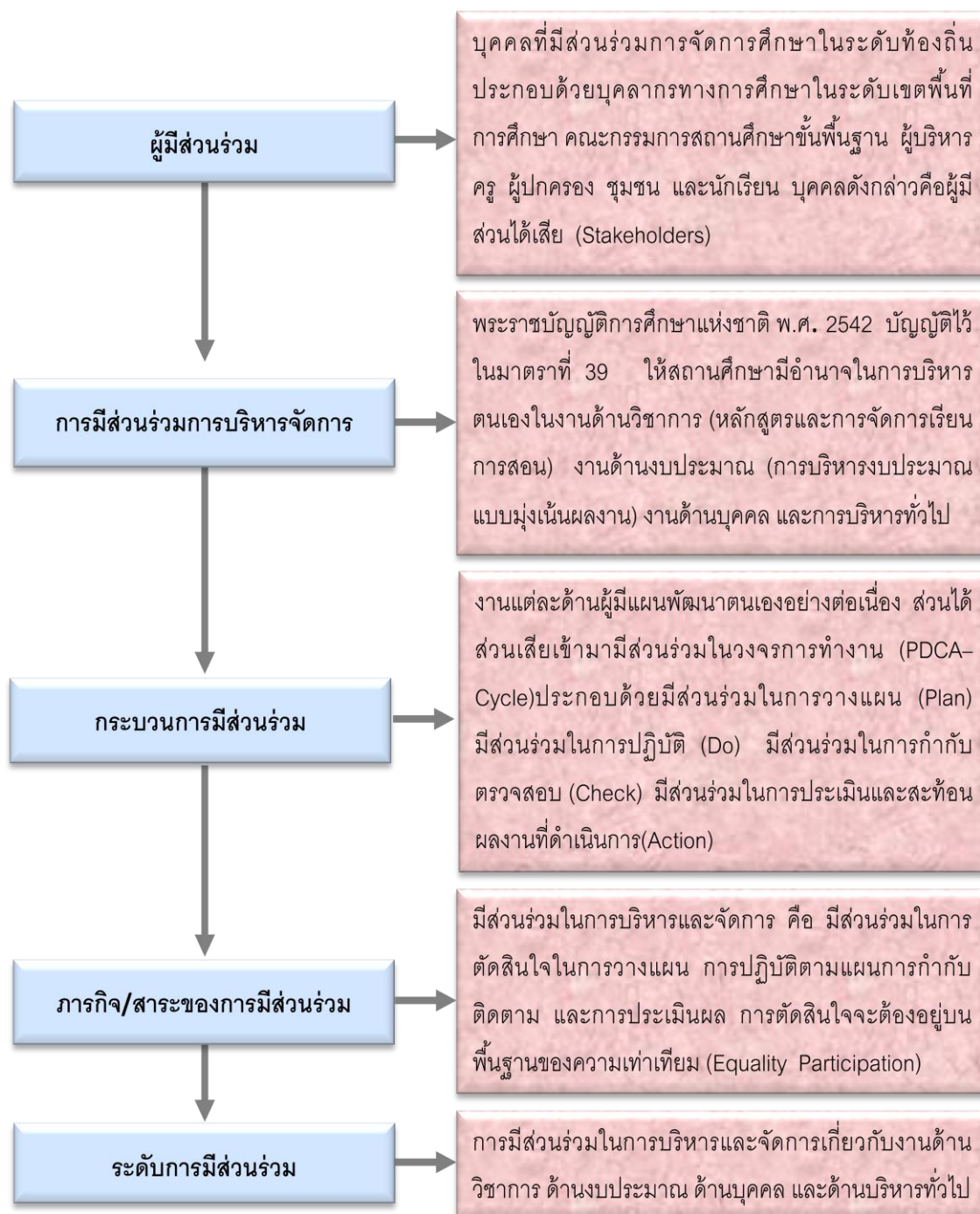
แนวคิดการมีส่วนร่วมของอาร์นสไตน์นี้ ความเข้มของการมีส่วนร่วมจะมีพิสัยของความเข้มตั้งแต่การไม่มีอำนาจตัดสินใจไปจนถึงการมีอำนาจตัดสินใจอย่างเต็มที่



ภาพที่ 6 บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น ของอาร์นสไตน์

ที่มา : ชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ, 2545 : 49

นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ยังเป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประเด็นสำคัญของการมีส่วนร่วมกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วยส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องมีขั้นตอนในการกระทำกิจกรรมร่วมกันในการศึกษาสาเหตุของปัญหา การร่วมคิดร่วมตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการกิจกรรม รวมถึงการบริหารงาน การปฏิบัติ การติดตามประเมินผลงาน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่ได้รับ การร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติกิจกรรมอันเป็นสาธารณะหรือขององค์การใดก็ตามกระบวนการที่เป็นขั้นตอนตามทัศนะดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นหัวใจของงานที่จะปฏิบัติจัดทำเพราะแต่ละขั้นตอนประชาชนจะมีส่วนร่วมทุกกรณี ทำให้เขาเห็นว่าตนเองก็มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญ ก่อให้เกิดจิตสำนึกภาคภูมิใจ รักและห่วงแหน ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ อันเป็นหลักการสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่แท้จริง

ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

ไพฑูริย์ วัฒนศิริธรรม (2542 : 1) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์ชุมชนผู้พัฒนาซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญและในฐานะที่เป็นผู้คลุกคลีอยู่กับการพัฒนาชุมชน ถือได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งของประเทศในด้านนี้ โดยให้ทัศนะและอธิบายยุทธศาสตร์ในเรื่องนี้ไว้ว่า การที่จะให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ชุมชนเป็นผู้พัฒนา ในแผนฯ 9 จะต้องพยายามทำให้ได้และต้องคิดว่าทำอย่างไร ใครทำและทำให้เป็นจริง เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน ขอยกอุปมาอุปไมยการพัฒนาที่ชุมชนเป็นศูนย์กลางหรือที่ชุมชนเป็นผู้พัฒนาว่าเปรียบเสมือนกับเครื่องบินที่มี 4 เครื่องยนต์ แต่ละเครื่องมีพลังและต้องให้เกิดพลังทั้ง 4 ด้านที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนเครื่องบินให้บินไปข้างหน้า จนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง ดังนี้

เครื่องยนต์ที่ 1 : แนวคิด

ต้องทำแนวคิดให้ชัดเจน ต้องปรับแนวคิดที่เรียกว่า "ปรับกระบวนการทัศน์" คือ คิดแบบใหม่ ไม่ใช่คิดเอารัฐบาลเป็นใหญ่ แต่เอาประชาชนเป็นใหญ่ รัฐบาลอยู่ข้างหลัง ประชาชนอยู่ข้างหน้า ชุมชนเป็นพระเอก รัฐบาลเป็นพระรอง ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ต้องมาระดมความคิดและสรุปความคิดร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน การที่จะได้แนวคิดไม่ใช่เราจะไปสั่งเขาบอกเขาแต่ต้องมาเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานร่วมกัน เช่น นักวิชาการอาจจะไม่เข้าใจเรื่องชุมชน แต่ถ้านักวิชาการได้มีโอกาสมาทำงานร่วมกับชุมชน ได้ไปเยี่ยมชุมชน ได้มาบริหารงานเกี่ยวกับชุมชนก็จะเริ่มเข้าใจ นักธุรกิจก็เช่นเดียวกัน ถ้าเข้ามาปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ก็จะได้มาเรียนรู้ร่วมกัน และจะเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ดีและถูกต้องนำไปสู่การเกื้อหนุนซึ่งกันและกันได้มากยิ่งขึ้นและดียิ่งขึ้น ในเรื่องของประชาสังคม คำว่า "ประชาสังคม" หมายความว่า สังคมที่ประชาชนเป็นใหญ่ สังคมที่ประชาชนมีบทบาทสำคัญ ไม่ใช่รัฐบาลมีบทบาทสำคัญ รัฐบาลและข้าราชการเป็นส่วนหนึ่งของประชาสังคม มองในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ ประชาสังคมก็คือร่วมกันทุกฝ่าย ทั้งหมดนี้ยึดในหลักการใหญ่คือชุมชนเป็นศูนย์กลางคิดและ

ดำเนินการจากชุมชนด้วยสติปัญญา ด้วยจิตวิญญาณ ทั้งความคิดและการกระทำนี่คือเครื่องยนต์ที่ 1 เรื่อง "แนวคิด"

เครื่องยนต์ที่ 2 : กลไก

ต้องมีองค์กรและกลไกต่างๆที่เหมาะสม ขณะนี้เรากำลังอยู่ในกระบวนการปฏิรูปภาคราชการ ซึ่งไปในแนวทางที่ดีแล้ว เพียงแต่ต้องไปมากขึ้น ไปแบบปรับกระบวนการทั้งภาคราชการยังไม่ถึงขั้นที่เรียกได้ว่าเป็นการปรับกระบวนการ ยังหนักไปกับการกระจายหน่วยงานและหน้าที่ไปที่ท้องถิ่น แต่ถ้าปรับกระบวนการหมายความว่า ต้องเลิกคิดจากหน่วยงานกลาง ไม่ใช่คิดจากกระทรวง แต่ต้องคิดจากท้องถิ่นขึ้นมา ท้องถิ่นจะจัดการปกครองตนเองอย่างไร ต้องเริ่มจากหมู่บ้าน จากตำบล เมื่อท้องถิ่นจัดการตนเองได้แล้ว ท้องถิ่นยังอยู่ในระบบที่ใหญ่กว่าหมู่บ้านอยู่ในตำบล ตำบลอยู่ในอำเภอ จะต้องมีการจัดการร่วมกันในระบบที่ใหญ่กว่าจากอำเภอมาจังหวัดก็ต้องมีการจัดการร่วมกันในระดับจังหวัด หลายจังหวัดเป็นภาค จัดการร่วมกันในระดับภาคหลายภาค จึงจัดการร่วมกันทั้งประเทศ จากนั้นจึงจะมามองบทบาทของกระทรวง ของกรม ต้องคิดในเชิงกลไกในเชิงระบบแบบนี้ ถึงจะปฏิรูประบบราชการจริง มิฉะนั้นเราจะปฏิรูปจากศูนย์กลางออกไป ยังไม่ได้ปรับกระบวนการไม่ปรับกรอบความคิดหรือวิธีคิดปฏิรูประบบราชการที่แท้จริงต้องคิดจากข้างล่างขึ้นมาให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้คิด รัฐบาล ชำระราชการไปรับฟัง และพิจารณาว่าจะสนองอย่างไร ควรมีการปฏิรูประบบงบประมาณในฐานะเป็นกลไกสำคัญในการจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณจากระบบข้างบนไปข้างล่าง ควรปรับใหม่ให้เป็นข้างล่างขึ้นข้างบนโดยพิจารณาว่าท้องถิ่นมีงบประมาณอย่างไร ช่วยตัวเองได้แค่ไหน แล้วจะร่วมกันในระดับที่ใหญ่กว่าขึ้นมาอย่างไร จากนั้นจึงจะมาร่วมกันทั้งประเทศ งบประมาณที่ส่วนกลางส่งให้ท้องถิ่น แท้จริงแล้วเก็บมาจากทั้งประเทศ แล้วนำมารวมไว้ที่ส่วนกลาง แต่ถ้าปรับระบบใหม่ มาดูท้องถิ่น หลายๆจุดรวมกันแล้วจะต้องเก็บภาษีอะไรบ้าง ภาษีทั้งหมดเป็นของท้องถิ่น ท้องถิ่นทั้งหมดคือประเทศไทย ฉะนั้นถ้าคิดอย่างนี้ งบประมาณทั้งหมดจะเป็นของชุมชน จะนำมาจัดสรรกันอย่างไรก็ต้องช่วยกันคิด กลไกสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการตั้งหน่วยงานพิเศษ จะมีบทบาทสำคัญในเรื่องชุมชน รัฐบาลกำลังจะออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง "สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน" เป็นสถาบันกลางเพื่อประสานการพัฒนาชุมชน โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน เชื่อว่ารัฐบาลนี้คงจะประกาศจัดตั้งได้ล่าสุดได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการไปแล้ว ถือว่าเป็นองค์กรใหม่ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับชุมชน หน่วยงานพิเศษที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันโดยเป็นหน่วยงานที่บริหาร"กองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (SIF)" ได้แก่ "สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม" เป็นกลไกที่ให้โอกาสชุมชนมีบทบาทสูงมาก ในอนาคตหน่วยงานนี้จะแปรรูปไปเป็นอย่างไร จะไปโยงกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนหรือไม่อย่างไร จะโยงกับหน่วยงานภาครัฐอย่างไรเป็นโจทย์ที่น่าสนใจ นอกจากนี้

ยังมีกลไกต่างๆที่เป็น "ชุมชน" "องค์กรชุมชน" "เครือข่ายองค์กรชุมชน" "ประชาคม" "ประชาสังคม" ทั้งหมดเป็นการจัดการของประชาชน ในรูปองค์กรต่างๆทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียน และยังมี "องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ที่เป็นทางการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารราชการแผ่นดิน องค์กรและกลไกเหล่านี้ล้วนมีส่วนที่จะเอื้อต่อการพัฒนาที่ชุมชนเป็นศูนย์กลางนี้คือเครื่องยนต์ที่ 2 เรื่อง "กลไก"

เครื่องยนต์ที่ 3 : วิธีการ

วิธีการที่สำคัญต้องเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้มีพลังและมีความสำคัญมาก มีคำอยู่คำหนึ่งเรียกว่าองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกลไกที่คน หรือกลุ่มคน หรือองค์กร มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้จากการทำ รวมถึงการวิจัยและพัฒนาหรือพัฒนาและวิจัย การพัฒนากับการวิจัยจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องและเป็นวงจรซึ่งกันและกัน รัฐบาลมีนโยบายที่เรียกว่า "บูรณาการโครงการเข้าด้วยกัน" คือการพัฒนาชนบทหรือพัฒนาชุมชนที่นำเอาโครงการต่างๆของหลายๆหน่วยงานไป "บูรณาการ" คือ รวมกันที่ท้องถิ่น จัดการร่วมกันที่ท้องถิ่น หน่วยงานต่างๆไปร่วมกันทำ ประหยัดงบประมาณได้ ประหยัดบุคลากรได้ ใช้ระบบนี้จะประหยัดคน ประหยัดงบประมาณ ถ้างบประมาณเหลือควรยกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับไปจัดการ โดยอาจแบ่งส่วนหนึ่งมาเป็นงบพัฒนาหรือสวัสดิการสำหรับข้าราชการส่วนภูมิภาคเพื่อเป็นแรงจูงใจให้นำโครงการมาบูรณาการกันมากๆ การบูรณาการโครงการเข้าด้วยกันเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้มีงบประมาณเหลือ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำมาใช้ในการว่าจ้างนักพัฒนา ไม่ว่าจะ เป็นนักพัฒนาเอกชน นักพัฒนาภาครัฐ หรือนักพัฒนา กึ่งภาครัฐ เช่น SIF เป็นต้น เพื่อให้ นักพัฒนา ได้ทำงานพัฒนาในฐานะผู้ "รับจ้าง" จากประชาชนหรือชาวบ้าน มีในฐานะผู้เป็น "นาย" ของชาวบ้าน และจะทำให้ทัศนคติ พฤติกรรม และวิธีการของนักพัฒนา" เปลี่ยนไปเป็นในทางที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบกับปัจจุบัน สันเชื่อเพื่อการพัฒนาเป็นอีกวิธีหนึ่ง แต่ต้องเป็น "สันเชื่อเพื่อการพัฒนา" ใช้สันเชื่อเป็นเครื่องมือในกระบวนการของการพัฒนา ไม่ใช่สันเชื่อเป็นเป้าหมาย และอีกวิธีการหนึ่งของการพัฒนา ชุมชนและองค์กรชุมชน คือ การจัดทำทะเบียนองค์กรชุมชน มีความสำคัญต่อการพัฒนาในแง่ที่ว่า ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรชุมชน มีจำนวนเท่าใด สถานภาพเป็นอย่างไร อยู่ที่ไหนบ้าง แต่ละ องค์กรชุมชนมีสมาชิกเท่าใด ดำเนินกิจกรรมอย่างไร มีการสร้างเครือข่ายกันในรูปแบบใดบ้าง ฯลฯ ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาโดยหน่วยงานต่างๆและโดยองค์กร ชุมชนเอนี้ คือ เครื่องยนต์ที่ 3 เรื่อง "วิธีการ"

เครื่องยนต์ที่ 4 : แผนงาน

เรามีแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศมาแล้ว 8 แผน ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 คาดหวังว่าแผนฯ 9 จะทำให้การพัฒนาที่ชุมชนเป็นศูนย์กลางบรรลุผลสำเร็จ

มีแผนของหน่วยงานภาครัฐร่วมกันในการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชนมีแผนการพัฒนาเป็นของตัวเอง เป็นแผนงานพัฒนาท้องถิ่นแบบองค์รวมก่อน แล้วจึงแยกว่าโครงการใดจะไปทำงานร่วมกรมไหน กระทรวงไหน หรือกับหน่วยงานใด ต้องมีความชัดเจนว่าเป็นแผนงานชุมชนหรือของประชาชน เพื่อหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกต่างๆ รวมถึงหน่วยภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคธุรกิจจะสามารถเข้ามาให้การสนับสนุนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนให้ครบวงจร และบรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องควรมี "ดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน" ใช้ดัชนีเป็นเครื่องมือ ไม่ใช่เป็นวัตถุประสงค์ ดัชนีเป็นเครื่องมือที่จะไปกระตุ้น ไปสร้างแรงจูงใจ และพลังสร้างสรรค์ให้แก่ผู้ที่จะพัฒนา เป็นเครื่องช่วยกำกับและวัดความสำเร็จของการพัฒนา รวมถึงวัดความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณากำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการในการพัฒนาไปพร้อมๆ กันและควรจะมี "การติดตามประเมินผล" การติดตามประเมินผลที่ดีต้องมีตัววัด ซึ่งเป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลโดยอัตโนมัติ ทั้งนี้ควรเป็นการติดตามประเมินผลโดย ผู้ทำงานเองเป็นอันดับแรก โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการที่ดี ที่ครบวงจร จึงจะเกิดผล ทั้งในเชิงคุณภาพ เชิงประสิทธิภาพ และเชิงจังหวะเวลาที่เหมาะสมด้วย นี่คือน เครื่องยนต์ที่ 4 เรื่อง "แผนงาน" อาจสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความมุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ควรมองปัญหาและรับฟังปัญหา ฟังความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ ด้วยเหตุด้วยผลและความเป็นธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานร่วมกัน การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ทั้งในด้านแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังจิตใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง การบริหารให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถ ตลอดจนร่วมรับผลสำเร็จของงานร่วมกันอย่างทั่วถึง ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน ด้วยความเต็มใจ ทำให้เห็นว่าทุกคนก็มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญ ก่อให้เกิดจิตสำนึกภาคภูมิใจ รักและหวงแหน ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาที่จะบรรลุเป้าหมาย ได้นั้นจะต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น เพื่อบรรลุผลตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา

ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษานั้นได้มีผลงานการวิจัยของนักวิชาการที่ได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีความคล้ายคลึงกันมานำเสนอทั้งงานวิจัย

ในประเทศและต่างประเทศพอเป็นสังเขปดังนี้

ชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ (2545) ศึกษาวิจัยการวางแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยอนาคต (Ethnographic Delphi Future Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 200 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 400 คน รวม 600 คน ผลการวิจัยพบว่า มี 7 องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตัวบ่งชี้ที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมของการเมืองต่อการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ คือ การเร่งรัดสนับสนุนด้านโอกาสและความเสมอภาคการเข้ารับการศึกษาของประชาชนและรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศทุกด้าน 2) การบริหารจัดการของโรงเรียน ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและประชาชนเสมอ และการใช้โรงเรียนและชุมชนเป็นแหล่งการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) การมีส่วนร่วมของสื่อและเทคโนโลยีต่อการจัดการศึกษา โรงเรียน ตัวบ่งชี้ คือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีเผยแพร่ตัวอย่างความสำเร็จการมีส่วนร่วมทางการศึกษาแก่สาธารณชนและเป็นแหล่งการเรียนรู้ การเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับสังคมโลก 4) คุณลักษณะของชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้ คือ คนในชุมชนมีส่วนร่วมช่วยนักเรียนยากจนได้รับทุนจากสมาชิกชุมชนเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาที่สูงขึ้นและคนในชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนด้วยดีเสมอ 5) การมีส่วนร่วมของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์วิทยบริการและศูนย์พัฒนาชุมชน และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์การพัฒนาให้กับชุมชน 6) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียน ตัวบ่งชี้ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับโรงเรียนและการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางเป้าหมายของโรงเรียน และ 7) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ตัวบ่งชี้ คือ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการอบรมบุคลากรที่ดีให้กับนักเรียน และการประเมินผลกิจกรรมตามโครงการพัฒนาของชุมชน และจากข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และ 2 ผนวกกับผลการวิเคราะห์เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษา คือ กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารการจัดการทรัพยากรที่ดี กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และกลยุทธ์ที่ 4 การใช้สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

ทินกร หอมกุล (2546) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนชุมชนจำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน โดยมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการประสานงาน ด้านการประเมินผล และด้านการดำเนินการตามแผน จากมากไปหาน้อยตามลำดับ 2) ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของตัวแทนชุมชนกลุ่มต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านในทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมมากกว่าทุกกลุ่มในทุกด้านยกเว้นด้านการประเมินผล 3) แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามข้อเสนอแนะของชุมชน ได้แก่ การสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการทางการเงิน การสร้างความเข้าใจในการมีส่วนร่วมของชุมชน และการให้ข้อมูลกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

ศักดิ์ชาย รัตนศักดิ์ (2546) ศึกษาวิจัยความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 466 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน มีความต้องการมีส่วนร่วม จัดการศึกษาในท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากหาน้อย ดังนี้ ด้านบำรุง รักษาศิลปะ และจารีตประเพณี ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ด้านให้ความร่วมมือ และสนับสนุนสถานศึกษาในท้องถิ่น และด้านการจัดการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพในท้องถิ่น 2) สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่านที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในรายด้านทุกด้าน สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นมากกว่า สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการบริหาร

พิกุล กันทะวัง (2547) ศึกษาวิจัยความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 300 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเสริมนอกห้องเรียน เมื่อพิจารณาอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา พบว่า ตัวแปรความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา แนวทางปฏิบัติในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ ทำให้ชุมชนรู้จักโรงเรียนมากที่สุด โรงเรียนยินดีที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็น และพยายามจัดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด นอกจากนี้การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาต้องพิจารณาถึง

ลักษณะกิจกรรมการมีส่วนร่วม และบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยในแต่ละกิจกรรมการมีส่วนร่วมกลุ่มคนและวิธีการจะแตกต่างกันออกไป

วิชานา อับดุลเลาะ (2551) ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง คือ ชุมชนในเขตบริการประกอบด้วยกลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล และกลุ่มศิษย์เก่า จำนวน 570 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล และกลุ่มศิษย์เก่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาสคือ การติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนขาดความต่อเนื่อง ชุมชนเข้าใจว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียน และชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจไม่ดี ฐานะยากจน มีข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบว่าควรเข้ามามี ส่วนร่วมอย่างไร โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจต่อชุมชนว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของชุมชนที่จะต้องร่วมมือกับโรงเรียนด้วย และรัฐควรสนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนให้มากขึ้น

ธงสยาม พลหล้า (2552) ศึกษาวิจัยการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2550 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองของนักเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มละ 85 คน รวม 255 คน 2) กลุ่มตัวอย่างจากแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองของนักเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 3 คน และขนาดใหญ่ 3 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า ตัวแทนชุมชนที่มีสถานภาพด้านเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแทนชุมชนที่มีสถานภาพด้านอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแทนชุมชนที่มีสถานภาพด้านการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแทนชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนขนาดต่างกันมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3 พบว่า ด้านวิชาการควรจัดประชุมครูและผู้ปกครองเพื่อชี้แจงเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างเป็นประจำ (ร้อยละ 7.45) ด้านบริหารงบประมาณควรจัดสรรงบประมาณเข้าโรงเรียนให้มากขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียน (ร้อยละ 9.04) ด้านบริหารงานบุคคลควรเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมหรือพัฒนาการสรรหา (ร้อยละ 6.38) ด้านบริหารงานทั่วไปควรมีการรายงานผลการศึกษาให้กับคนในชุมชนทราบ (ร้อยละ 5.85)

กิตติศักดิ์ เทียงมน (2553) ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับด้านการบริหารงานทั่วไปมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ฮาร์ริส (Harris, 1998) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กรณีศึกษาที่นามิเบีย โดยมีเป้าหมายที่จะชี้ให้เห็นถึงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในช่วงก่อนที่ชาวยุโรปจะติดต่อกับนามิเบีย ชุมชนมีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ ชุมชนจะมีหน้าที่ในการอบรม ฝึกฝนเยาวชน และในปัจจุบันชุมชนก็ยังมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อสรรค์สร้างการศึกษาของชาติให้บรรลุเป้าหมาย

โกลด์ (Gold, 2000) ศึกษาวิจัยการให้ชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองครอบคลุมความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันและเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ชุมชน และนักการศึกษา ชุมชนที่มีรายได้ต่ำจะมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและระดับการศึกษาของผู้ปกครอง มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

แกรนท์ (Grant, 2011) ศึกษาวิจัยการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนของรัฐคาโรไลนาเหนือ

โดยการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เนื่องจากมีหลักฐานยืนยันว่าโรงเรียนยังขาดการพัฒนาด้านวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ งานวิจัยดังกล่าวจึงมุ่งวิเคราะห์ผลกระทบของการมีส่วนร่วมเชิงบริหารจัดการภายในชุมชน การเรียนรู้ด้านวิชาชีพ และประสิทธิผลในการเรียนรู้ของนักเรียนตามที่ครูผู้สอนสังเกต ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารงานในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนการให้ความสำคัญแก่พัฒนาวิชาชีพเป็นลำดับแรกเพื่อให้โรงเรียนบรรลุมาตรฐานความก้าวหน้าต่ออวายุปี

จากผลงานการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวเป็นการบ่งชี้และแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องสนใจและละเมินโยบายในการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การดำเนินงานใดก็ตามจุดประสงค์หลักก็คือต้องการความสำเร็จของงานนั้นๆอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม จึงนับได้ว่ามีบทบาทสำคัญในหลายประการนอกจากผลสำเร็จของงานดังกล่าวแล้ว ยังมีประเด็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์ของการมีส่วนร่วมอีกด้วย ดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 327) ให้ทัศนะไว้ว่าการมีส่วนร่วมให้ประโยชน์ในด้านต่างๆจำแนกได้ 5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความคิดดีในการปฏิบัติงาน
2. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง
3. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กร
4. ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) มากขึ้น
5. การมีส่วนร่วมช่วยให้การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและผู้ปฏิบัติพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

นอกจากนี้ ธรรมรส โชติคุณุช (2544 : 230) ให้ทัศนะที่คล้ายคลึงกันโดยกล่าวสรุปได้ดังนี้

1. เมื่อผู้ร่วมงานใดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง แทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่นมากขึ้น ความไม่พอใจ - การร้องทุกข์น้อยลง
3. ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากขึ้น

4. บุคลากรจะใส่ใจฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะบุคลากรรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร

5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงและใส่ใจฝ่ายบริหารมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับองค์กรระดับต่ำดีขึ้น

8. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมย่อมมีผลในวงกว้าง อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับและมีความผูกพันระหว่างบุคคล กลุ่ม หน่วยงาน องค์กร ตลอดจนชุมชนท้องถิ่นด้วยกัน ผู้ที่ได้สัมผัสในการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ย่อมรู้ซึ่งและบ่งชี้ให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกัน การประสานสัมพันธ์ การเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนความภาคภูมิใจในผลงานและตนเอง จะทำให้เขาเหล่านั้นมีขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ มุมานะที่จะทำ และสร้างสรรค์สิ่งดีงาม โดยเฉพาะประชาชนที่สร้างจิตสำนึกเป็นส่วนหนึ่งหรือ มีความเป็นเจ้าของที่เป็นของส่วนร่วมสาธารณะนั้น จะยังมีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างมหาศาล

กล่าวสรุปได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับว่าเหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งในด้านการศึกษาก็กำหนดให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความร่วมมือและสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียน อีกทั้งจะเป็นแนวทางในกลยุทธ์การดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น เป็นที่ปรารถนาของทุกภาคส่วนอย่างมีความพึงพอใจ ตลอดจนก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสังคมโดยรวมอย่างมั่นคง

ผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา

ปัจจุบันการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียได้ใช้ในสาขารัฐศาสตร์ไปจนถึงสาขาการพัฒนากการพัฒนานโยบายและวิเทศสัมพันธ์ แนวคิดและวิธีการที่เกี่ยวข้องเป็นเส้นทางที่นำไปสู่การศึกษาเนื้อหาต่าง ๆ เช่น การจัดการความยากจน การพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังใช้ในการวิจัยประยุกต์ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยแบบมีส่วนร่วมรวมทั้งการจัดการความขัดแย้ง การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียนี้ธนาคารโลกได้นำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการมีส่วนร่วมตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1993 พัฒนาการของคำนี้มาจากประวัติความเป็นมาของศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งสะท้อนคำ “ผู้มีส่วนได้เสีย” โดยบันทึกไว้ในครั้งแรกในปี ค.ศ. 1708 ในความหมายว่าสามารถ “การพนันและการวางเดิมพัน” ส่วนทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่ใช้คำนี้ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียตั้งแต่เริ่มต้นมีอุตสาหกรรมและผังตัวในแนวคิดการเคลื่อนไหวทางสังคมในศตวรรษที่ 19 ทฤษฎีของผู้มีส่วนได้เสียปรากฏอีกครั้งในการอภิปรายทางด้านการบริหารและการจัดการใน ค.ศ. 1930 และได้นำมาออกแบบและใช้ต่อเนื่องกันมาจนปัจจุบัน แนวคิดของการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียเกิดขึ้นด้วยเหตุผลหลายประการ เหตุผลที่สำคัญประการหนึ่งคือการยอมรับว่าสันติภาพ ความเท่าเทียมกัน ความยั่งยืน หรือความเจริญเติบโต ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการทางเทคนิควิชาการอย่างเดียว แต่ยังมีประเด็นความยากจนและสิ่งแวดล้อมเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของอำนาจ และผลประโยชน์ที่ขัดกัน ซึ่งจำเป็นต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ทางสังคม กลุ่มผลประโยชน์ และค้นหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย (เสาวคนธ์ สุดสวาสดิ์, 2547 : 14-15)

ความหมายของผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง ผู้ที่สามารถสร้างผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจหรือผู้ที่รับผลกระทบโดยตรงจากธุรกิจนั้น ซึ่งครอบคลุมไม่เพียงแต่ผู้ถือหุ้นแต่รวมถึงพนักงาน ลูกค้า คู่ค้าต่างๆ หนี้ส่วนธุรกิจ รัฐบาล รวมถึงตลอดจนถึงชุมชนที่อยู่แวดล้อมที่ตั้งของธุรกิจนั้น ยิ่งธุรกิจสามารถสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียได้มากเท่าใด ธุรกิจนั้นก็จะได้รับการยอมรับจากสังคม และจะสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น (ดร.แดน, 2550 : ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆภายนอก ที่อาจจะมีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ได้แก่ ผู้กำหนดนโยบาย ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สถาบัน การศึกษา สมาคมธุรกิจ สมาคมวิชาชีพ กลุ่มผลประโยชน์ นักการเมือง ชุมชน ฯลฯ ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้เสียดังกล่าวอาจเป็นผู้สนับสนุนปัจจัยการผลิต เป็นคู่แข่ง หรือผู้ถือหุ้นก็ได้ แต่ไม่รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์การ เช่น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และลูกค้า ผู้รับบริการ

สถาบันพัฒนาวิชาชีพ (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholders) หมายถึง คน กลุ่มคน ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีความเกี่ยวข้อง มีผลประโยชน์ สิทธิ หรือส่วนได้ส่วนเสีย หรืออาจจะมีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการดำเนินการของส่วนราชการ รวมถึงเจ้าหน้าที่ทุกระดับในส่วนราชการนั้นๆ คู่ค้า คณะกรรมการผู้ส่งมอบ และชุมชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงความหมายส่วนที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

ในภาคธุรกิจ“ลูกค้า” หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรหรืออาจจะเป็นในอนาคต รวมทั้งผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการโดยตรงและผู้ซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อจำหน่ายต่อ เช่น ผู้ค้าส่ง ตัวแทนธุรกิจ หรือบริษัทที่ใช้ผลิตภัณฑ์ขององค์กรเป็นส่วนประกอบหนึ่งของผลิตภัณฑ์นั้น

ในภาคการศึกษา “นักเรียน/นิสิต/นักศึกษาและผู้มีส่วนได้เสีย” ผู้มีส่วนได้เสียหมายถึง ทุกกลุ่มที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมหรือความสำเร็จขององค์กร ตัวอย่างของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้ปกครอง สมาคม ผู้ปกครอง คณาจารย์ บุคลากร คณะกรรมการ สมาคมศิษย์เก่า นายจ้าง โรงเรียนอื่น องค์กรที่สนับสนุนทุนทรัพย์ ผู้ส่งมอบ คู่ค้า และสมาคมท้องถิ่นต่างๆ เป็นต้น

ในภาคราชการ “ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย” หมายถึง กลุ่มทุกกลุ่มที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติการและความสำเร็จของส่วนราชการ

โดย “ผู้รับบริการ” หมายถึง ประชาชนที่มารับบริการโดยตรงหรือผู้ที่มาติดต่อสอบถาม ข้อมูลรายละเอียดต่างๆผ่านโทรศัพท์ จดหมาย หรือมาที่สำนักงานของส่วนราชการ รวมถึงส่วนราชการหรือองค์กรอื่นๆที่รับมอบงานต่อกัน

ดังนั้น กล่าวได้ว่าสรุปได้ว่า ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น องค์กรอิสระ องค์กรธุรกิจ หรือองค์กรของรัฐที่มีความเกี่ยวข้อง มีผลประโยชน์ มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการ ภารกิจ หรือกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นทั้งผู้สร้างผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ

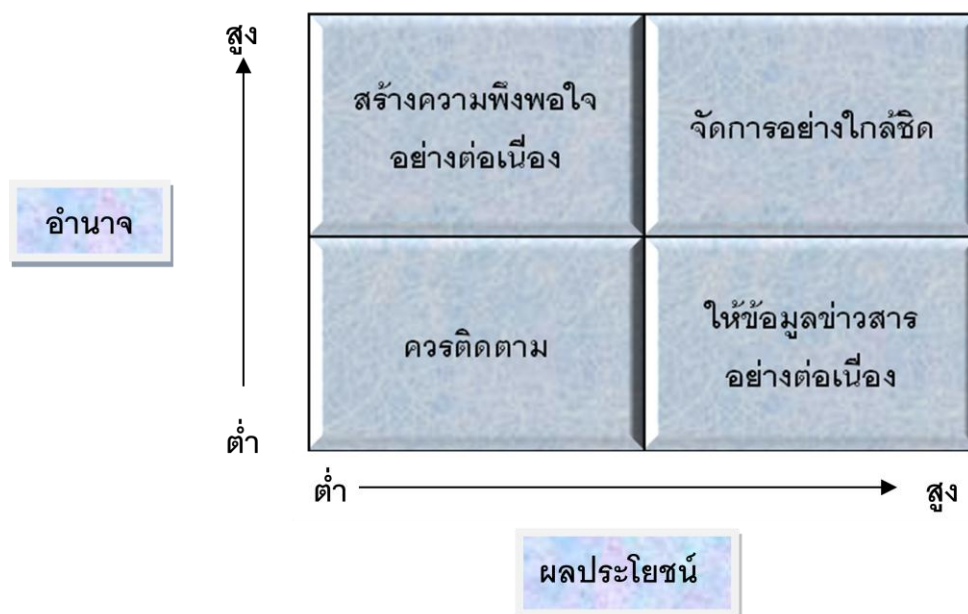
ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย

ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียโดยพิจารณาจากผลประโยชน์และอำนาจ/อิทธิพลที่มีต่อโครงการ ซึ่งหากผู้มีส่วนได้เสียหลัก (ที่สำคัญ) ไม่ช่วยเหลือหรือสนับสนุนแล้วยากที่โครงการจะประสบความสำเร็จ ในการประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย บางครั้งทำได้ยาก เพราะมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่มีผลต่อผลประโยชน์และยากต่อการระบุได้อย่างชัดเจน การสรุป

ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียโดยการจัดทำภาพเพื่อให้ง่ายต่อการพิจารณาผู้มีส่วนได้เสียคนใดที่มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนโครงการหรือคาดว่าผู้ใดคือผู้ที่ขัดขวางหรือวิพากษ์วิจารณ์ ดังภาพที่ 8 (เสาวคนธ์ สุดสวาสดิ์, 2547 : 18-20)

จากภาพที่ 8 แสดงตำแหน่งของผู้มีส่วนได้เสียโดยพิจารณาจากอำนาจและผลประโยชน์ และแนวทางการจัดการ ตำแหน่งที่แสดงมีนัยดังนี้

1. ผู้มีอำนาจมากและผลประโยชน์สูง : เป็นผู้ที่ต้องดำเนินการและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจ
2. ผู้มีอำนาจมากแต่ผลประโยชน์น้อย : ให้งานพอเพียงที่จะทำให้เขาพึงพอใจ แต่ต้องไม่มากจนกระทั่งเขารู้สึกเบื่อ
3. ผู้มีอำนาจน้อยแต่ผลประโยชน์สูง : คอยให้ข้อมูลข่าวสารอย่างพอเพียงแก่พวกเขาและพูดคุยกับเขา เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีปัญหาใดๆหรือประเด็นเกิดขึ้นจากโครงการ
4. ผู้มีอำนาจและผลประโยชน์น้อย : ต้องคอยติดตาม แต่ต้องไม่让他เกิดเบื่อกต่อการสื่อสารที่มากเกินไป



ภาพที่ 8 แสดงตำแหน่งของผู้มีส่วนได้เสีย : อำนาจและผลประโยชน์

ที่มา : เสาวคนธ์ สุดสวาสดิ์, 2547 : 19

หลักการของผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้ริเริ่มแนวคิดเรื่องผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) คือ อาร์ เอ็ดเวิร์ด ฟรีแมน (R. Edward Freeman) ผู้เขียนหนังสือ Strategic Management: A Stakeholder Approach ซึ่งได้รับการตีพิมพ์ ครั้งแรกในปีค.ศ.1984 เป็นหนังสือที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำธุรกิจ แนวคิดเรื่องผู้มีส่วนได้เสียมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการระบุว่าใครคือผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรหรือโครงการขององค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้ ประกอบการได้ทราบข้อมูลว่ามีบุคคลหรือหน่วยงานใดบ้างที่จะได้รับผลกระทบจากองค์กรหรือโครงการขององค์กรทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนธุรกิจหรือการวางแผนการมีส่วนร่วมสำหรับโครงการที่จะจัดทำขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหาร จะต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ เช่น การดูแลผลตอบแทนให้ผู้ถือหุ้น การดูแลพนักงานขององค์กร ลูกค้า ชุมชนโดยรอบของโรงงาน ไปจนถึงเรื่องสิ่งแวดล้อมด้วย นอกจากนี้ ในทางรัฐศาสตร์ เมื่อหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อเริ่มต้นโครงการต่างๆ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียก็ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษาทิศทางและความเป็นไปได้ของโครงการเช่นกัน จะเห็นได้ว่า การวิเคราะห์ ผู้มีส่วนได้เสียเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำหรับการวางแผนดำเนินงานต่างๆในลักษณะที่ยั่งยืน การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียมีหลายหลายวิธีและไม่มีรูปแบบตายตัว แต่โดยทั่วไปมักแบ่งผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (สถาบันพัฒนาวิชาชีพ, 2553 : ออนไลน์)

1. **กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง (Primary Stakeholders)** ได้แก่ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ และได้รับผลกระทบโดยตรงทั้งทางบวกและทางลบจากการดำเนินงานขององค์กร ตามที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งได้แก่ ผู้ถือหุ้น พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Partner) ลูกจ้าง เป็นต้น

2. **กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียรอง (Secondary Stakeholders)** ได้แก่ คน กลุ่มคน สถาบัน และหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกันกับโครงการและได้รับผลประโยชน์หรือผลเสียโดยอ้อมจากโครงการ อาจแบ่งออกได้เป็น 1) ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเงินทุนหรือเป็นผู้ถือหุ้น เช่น ธนาคาร บริษัทสัญญาที่ได้รับสัมปทาน ลูกค้า เป็นต้น 2) ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเป็นผู้ติดตามเรื่องราวของโครงการและองค์กรมาตลอด เช่น บริษัทคู่แข่ง NGO เป็นต้น และ 3) กลุ่มที่มีบทบาทและอำนาจในการเป็นผู้นำทางความคิด เช่น นักการเมืองท้องถิ่น สื่อมวลชน เป็นต้น

3. **กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลัก (Key Stakeholders)** ถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กรและมีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร อาจจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดใน 2 กลุ่มแรกก็ได้

ลักษณะของผู้มีส่วนได้เสีย

Power/Interest Grid เป็นการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียที่เทียบจากอิทธิพลและความสนใจของผู้มีส่วนได้เสีย ดังภาพที่ 9 พอลจะสรุปได้ คือ

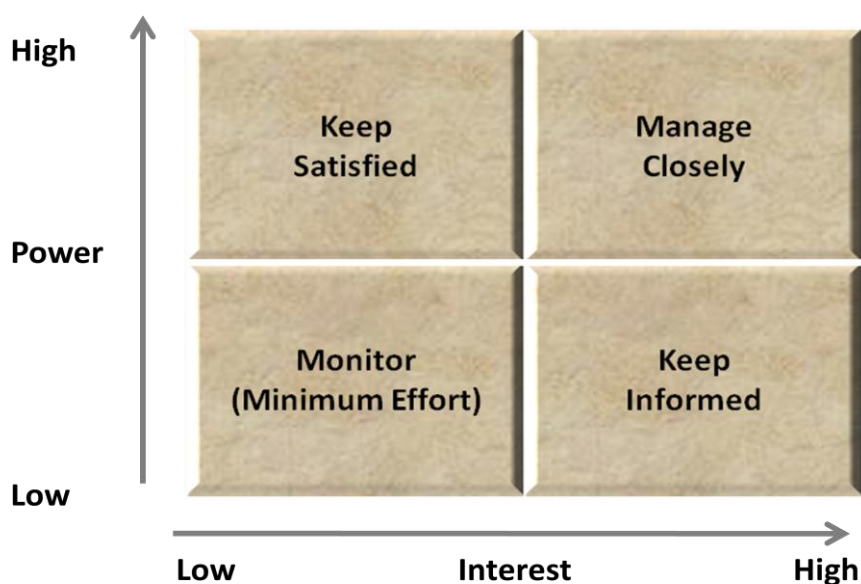
กลุ่ม Managed Closely : กลุ่มที่มีความสนใจมาก มีอิทธิพลมาก ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง ลูกค้ารายใหญ่

กลุ่ม Keep Satisfied : กลุ่มที่มีความสนใจน้อย มีอิทธิพลมาก ได้แก่ ลูกค้ารายย่อย

กลุ่ม Keep Informed : กลุ่มที่มีความสนใจมาก มีอิทธิพลน้อย ได้แก่ ชัพพลายเออร์ ชุมชนโดยรอบองค์กร

กลุ่ม Minimum Effort : กลุ่มที่มีความสนใจน้อย มีอิทธิพลน้อย ได้แก่ สื่อมวลชน คู่แข่งทางการค้า

การพิจารณาลักษณะของผู้มีส่วนได้เสีย อาจวิเคราะห์ได้จากภาพที่ 9

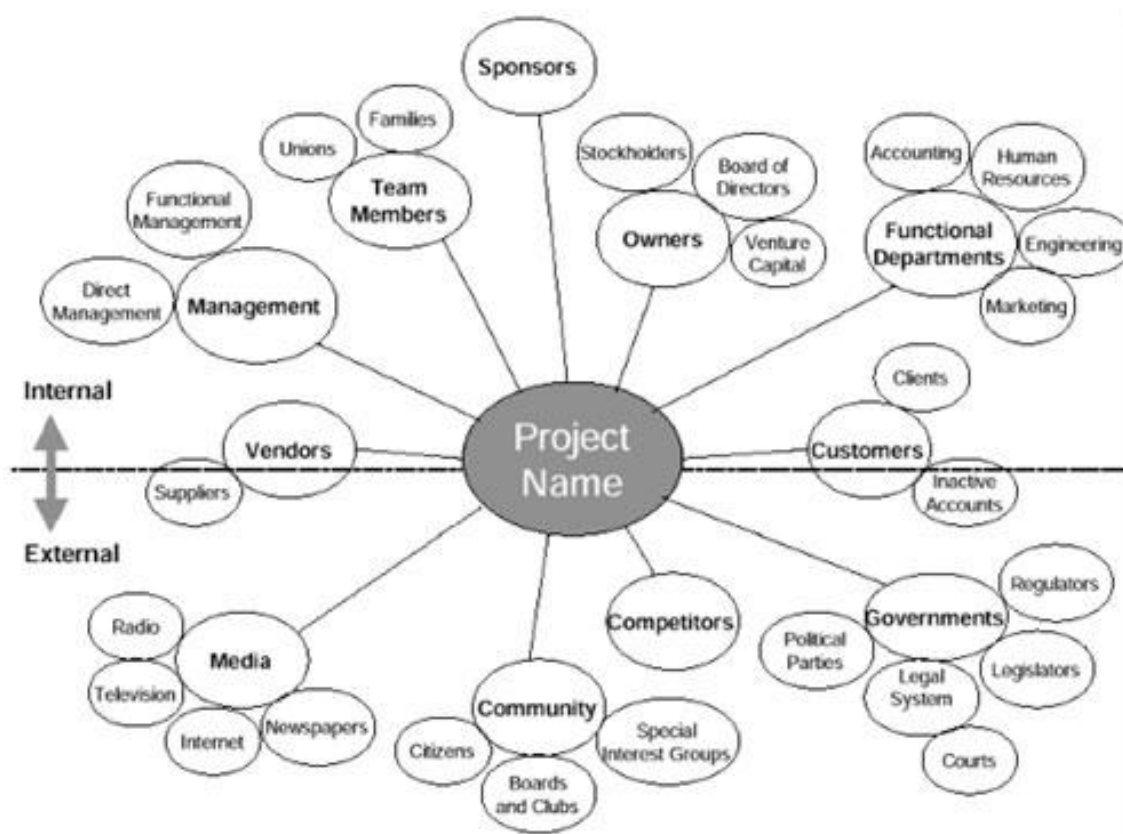


ภาพที่ 9 Power/Interest Grid

ที่มา : สถาบันพัฒนาวิชาชีพ, 2553 : ออนไลน์

Project Clarity through Stakeholder Analysis การวิเคราะห์และจำแนกผู้มีส่วนได้เสีย ดังภาพที่ 10 ได้แบ่งผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 2 ลักษณะคร่าวๆ คือ ผู้มีส่วนได้เสียภายในโครงการและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกโครงการ ทำให้เห็นบริบทที่ชัดเจนของผู้มีส่วนได้เสีย การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อแผนดำเนินงานและการบริหารจัดการขององค์กร กล่าวคือ

- เพื่อช่วยในการระบुकกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย โดยอาจแยกเป็นกลุ่มสนับสนุนและกลุ่มคัดค้าน และตระหนักถึงกลุ่มที่องค์กรควรให้ความสนใจใ้ซึ่งอาจถูกผลกระทบจากการจัดทำโครงการ
- เพื่อนำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียมาวางแผนโครงการต่างๆตั้งแต่ตอนต้น ไม่เพียงแต่ จะได้รับการสนับสนุนเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยในการปรับปรุงคุณภาพของโครงการอีกด้วย
- เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มาสับสนุนมากขึ้น จะทำให้โครงการมีแนวทางที่จะสำเร็จมากขึ้น
- เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรได้ประสานงานหรือมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วน ได้เสีย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำโครงการขององค์กร การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียจะสร้าง ความมั่นใจ ความเข้าใจในโครงการและผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับ
- เพื่อช่วยประเมินกิจกรรมขององค์กรในอนาคต อันจะนำไปสู่การลดผลกระทบทางลบที่ เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร โดยปรับความสัมพันธ์ระหว่างโครงการกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย
- เพื่อระบุประเด็นทางสังคมอื่นๆซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร



ภาพที่ 10 Project Clarity through Stakeholder Analysis

ที่มา : สถาบันพัฒนาวิชาชีพ, 2553 : ออนไลน์

ผู้มีส่วนได้เสียกับองค์การทั้งภายนอกและภายใน

- ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของภายในองค์การ ได้แก่ 1) คณะกรรมการ 2) ผู้ถือหุ้น 3) พนักงานหรือลูกจ้าง และ 4) ผู้บริหาร
- ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของภายนอกองค์การ ได้แก่ 1) ลูกค้า 2) ผู้จัดหาวัตถุดิบ 3) ผู้จัดจำหน่าย 4) รัฐบาล 5) สหภาพแรงงาน 6) คู่แข่ง 7) คู่ค้า 8) ชุมชนในท้องถิ่น และ 9) องค์การ หน่วยงาน สถาบันต่าง ๆ สาธารณะชน

ผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้ต่างมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ส่วนองค์การธุรกิจเองก็มีความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากผู้มีส่วนได้เสียกับองค์การเช่นกัน เช่น ผู้ถือหุ้นนำเงินมาลงทุนโดยคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุน พนักงานทำงานทุ่มเทคาดหวังค่าตอบแทนจากองค์การ ลูกค้าซื้อสินค้าหรือบริการจากองค์การมีความคาดหวังจะได้รับสินค้าที่มีคุณภาพเหมาะสมกับราคา ผู้ที่เป็นคู่ค้ากับองค์การหรือผู้จัดหาวัตถุดิบหรือผู้จัดจำหน่าย มีความคาดหวังให้สามารถทำธุรกิจร่วมกันได้และเป็นคู่ค้าที่ดี คู่แข่งคาดหวังให้เกิดการแข่งขันอย่างยุติธรรม รัฐบาลมีความคาดหวังให้องค์การธุรกิจต่าง ๆ ดำเนินงานตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ สังคมหรือชุมชนมีความคาดหวังให้องค์การธุรกิจต่าง ๆ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและมีการห่วงใยสภาพแวดล้อม เป็นต้น

นักบริหารควรรีความสนใจต่อข้อเรียกร้องดังกล่าวของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมาเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดและสร้างกลยุทธ์ หากผู้บริหารละเลยความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียไปอาจทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเลิกให้การสนับสนุนต่อองค์การได้ เช่น การเลิกเป็น ลูกค้า การถอนหุ้นออกจากบริษัทของผู้ถือหุ้น การลาออกจากงานของพนักงาน การหยุดส่งสินค้าหรือวัตถุดิบให้จากผู้จัดส่งวัตถุดิบ เป็นต้น และอาจมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างความกดดันเรียกร้องต่อองค์การทำให้เป็นการบ่อนทำลายการบริหารงานขององค์การได้

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้มีสิทธิเรียกร้องหรือลงทุนในกิจการทั้งหมดนี้จะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างต่อกัน ทั้งผู้เกี่ยวข้องภายในและผู้เกี่ยวข้องภายนอกและบริษัท โดยผู้ที่เกี่ยวข้องภายใน ได้แก่ ผู้ถือหุ้น พนักงานผู้บริหาร สมาชิก คณะกรรมการต่าง ๆ จะทำหน้าที่เป็นผู้จัดหาทรัพยากรที่สำคัญให้แก่บริษัท หรือจัดหาเงินทุนให้บริษัทและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนคืน ด้วยการรับผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุน ส่วนพนักงานจะทำงานและให้แรงงานเพื่อแลกกับค่าจ้าง ความพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงของงาน เป็นต้น ส่วนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การภายนอกซึ่งได้แก่ ลูกค้า จะเป็นผู้ทำรายได้ให้กับบริษัทเพื่อแลกกับสินค้าและบริการที่องค์การเสนอให้ ผู้จัดส่งวัตถุดิบจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบมาป้อนให้แก่องค์การและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กลับคืนเป็นรายได้ เป็นต้น

ประเภทของความเกี่ยวข้อง

1. ผลประโยชน์ (An Interest) บุคคลหรือกลุ่มที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจ มีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เช่น การตัดสินใจปิดโรงงานมีผลต่อชุมชน

2. สิทธิ (Right) สิทธิตามกฎหมาย บุคคลหรือกลุ่มมีสิทธิเรียกร้องหรือป้องกันสิทธิได้ตามกฎหมาย เช่น สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนของลูกจ้าง Moral Right สิทธิในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเกิดจากความคิดในทำนองเดียวกันของคนหรือกลุ่มคน ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับกฎหมาย เช่น ความยุติธรรม ความเสมอภาค

3. ความเป็นเจ้าของ (Ownership) บุคคลหรือกลุ่มที่เป็นเจ้าของทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ตามกฎหมาย เช่น เจ้าของบริษัท เจ้าของกิจการ เป็นต้น

ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอาจมีความหลากหลาย และมีเป้าหมายที่แตกต่างกันไป ซึ่งบางครั้งขัดกับแนวทางปฏิบัติหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องทำการระบุความสำคัญและต้องให้ความสำคัญกับการใช้กลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มนั้นและการวิเคราะห์หิทธิพลของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะทำให้สามารถระบุขั้นตอนของการสร้างกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการได้ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การระบุผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การระบุความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การระบุผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดต่อองค์กร การวิเคราะห์ดังกล่าวจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้สูงสุด องค์กรส่วนใหญ่ที่ทำการวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดขององค์กร ได้แก่ ลูกค้า พนักงาน และผู้ถือหุ้น หลักในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) กล่าวว่า ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ต่อการดำเนินงานขององค์กรจะต้องได้รับการเอาใจใส่เป็นอย่างดี เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้เป็นผู้กำหนดความอยู่รอดขององค์กร จำเป็นต้องรับฟังเสียงสะท้อนจากกลุ่มเป้าหมายว่าบริการที่ให้ไปนั้นเป็นประโยชน์ต่อเขาเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด มีความต้องการอย่างอื่นอีกหรือไม่และหากมีปัญหาเกิดขึ้นในกระบวนการให้บริการจะมีแนวทางแก้ไขเพื่อให้ตรงความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างไร (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2553 : ออนไลน์)

การมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนได้เสีย

การมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษาของผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะเป็นชุมชน ท้องถิ่น ประชาชน ผู้ปกครอง นักการเมือง คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรบริการตลอดจนองค์กรต่างๆ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งจะทำให้มีผลต่อสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงขอเสนอผลงานการวิจัยของนักวิชาการที่ได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะต่างๆที่เกี่ยวข้อง พอเป็นสังเขปดังนี้

ประยงค์ ชูรักษ์ (2549) ศึกษาวิจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น จำนวน 252 คน และผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปจำนวน 390 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปมีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมกรรมการบริหารส่วนใหญ่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2) โรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปมีระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนทั้งสองประเภทมีระดับประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างกัน 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจแบบใฝ่สัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน และการสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีอิทธิพลทางลบ ได้แก่ แรงจูงใจฝ่่าอำนาจ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การตัดสินใจแบบออกคำสั่ง การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ และการสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

อำภา ปิยารมย์ (2549) ศึกษาวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นปัญญาและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551) ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดโรงเรียนเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 225 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความ

คิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน

กนกวรรณ โรจนอุทัย (2552) ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มรัตนโกสินทร์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน 19 โรงเรียนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนละ 13 คน จำแนกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน กรรมการผู้แทนชุมชน 5 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 13 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยการมีส่วนร่วมต่ำ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบริหารบุคคลตามลำดับ ระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ชลอ รอดปัญญา (2552) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 365 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านสถานศึกษา ด้านคณะกรรมการ

สถานศึกษา ด้านชุมชน ด้านเศรษฐกิจชุมชน และด้านสังคมวัฒนธรรมในชุมชน 2) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนในสถานศึกษาและด้านการมีส่วนร่วมเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแผน นโยบาย และยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ศักยภาพของชุมชน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ความเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อครูและสถานศึกษาที่สืบทอดกันมา ความพร้อมของคณะกรรมการ และค่านิยมในการให้ความร่วมมือและร่วมบริจาคทรัพยากรต่างๆแก่สถานศึกษาตามลำดับ

สมจิต สงสาร (2552) ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 440 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัยคือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ และการสร้างภาวะผู้นำ 2) อิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัยคือการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศองค์การ และ 3) อิทธิพลรวมมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศองค์การ

เรียม สุขกล้า (2553) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 322 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวมมีความสัมพันธ์กับทางบวก อยู่ระหว่าง .415-.656 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้าน เรียงตามอันดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

วนาธิป สีหา (2553) ศึกษาวิจัยทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหาร จำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยและสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุและสถานภาพ ในภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ระดับศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ มีทัศนคติ ไม่แตกต่างกัน

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 196 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฟอว์เลอร์ (Fowler, 1986) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเซาท์อีสเตอร์ (Southeaster) ในการบริหารจัดการการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ครูในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับครูในโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

เบรเซียร์ (Brazier, 1994) ศึกษาวิจัยการพัฒนาการมีส่วนร่วมด้วยความรู้ : กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการวิพากษ์หลักสูตร โดยวิเคราะห์จากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชนของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครองและครูในการวิพากษ์หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้ปกครองมีระดับความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่จะต้องนำไปใช้ในหน้าที่คณะกรรมการที่แตกต่างกัน ทั้งความรู้ที่มีความแตกต่าง กอปรกับระยะเวลาที่จำกัด ทำให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีขอบเขตจำกัดตามไปด้วย จึงควรตั้งค่านึงถึงความคาดหวังในการมีส่วนร่วมซึ่งสัมพันธ์กับความรู้ด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน รวมถึงความรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับกลไกความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

บริตติงแฮม (Brittingham, 1998) ศึกษาวิจัยลักษณะการมีส่วนร่วมที่ประสบผลสำเร็จของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้ห้องเรียนมีคุณภาพและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนว่าจะสอนอะไร สอนอย่างไร และผู้ปกครองจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ศึกษาอย่างไร ซึ่งสิ่งที่ผู้ปกครองและชุมชนจะต้องตระหนัก คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านสังคม อารมณ์ และความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของเด็ก การพัฒนาสภาวะของเด็ก เยาวชน และครอบครัวให้ดีขึ้น ถือเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ชวเนสส์ (Shaunessy, 2000) ศึกษาวิจัยทัศนคติของครูที่มีความสามารถพิเศษในรัฐมิสซิสซิปปีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ของทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและตัวแปรจากประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนการสอน และอายุ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับทัศนคติของครูที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทลเลอร์ (Taylor, 2006) ศึกษาวิจัยความเข้าใจของผู้ปกครองและครูที่มีต่อการปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำแนวปฏิบัติการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน 6 ประการของจอยซ์ เอฟสไตน์ (Joyce Epstein) และสมาคมผู้ปกครองและครูแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ครูจะมีการปฏิบัติที่สูงกว่าผู้ปกครอง 5 ใน 6 ประการ และจากการวิเคราะห์ผู้ปกครองจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติเชิงความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและครูในการที่

ให้นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ที่บ้านสูงสุด จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าในความสัมพันธ์ของผู้ปกครอง และครูเกิดจากการปฏิบัติในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่จะดำเนินการและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความพึงพอใจมากขึ้นในความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและครู

เพเรตตี (Peretti, 2009) ศึกษาวิจัยแนวความคิดของครูที่มีต่อการเรียนรู้ชุมชนอย่างมืออาชีพ : การวัดผลกระทบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เนื่องจากพบหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ งานวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์ว่าการมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของการรับรู้ถึงประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้หรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหารมีผลกระทบต่อรับรู้ของครูถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาيلم่งเสนอกลยุทธ์แก่ผู้บริหารในการพัฒนาการรับรู้ของครูถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย

เคลเลอร์ (Keller, 2009) ศึกษาวิจัยการศึกษาการประเมินความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน : ผู้ปกครองนักเรียน อายุ 14-17 ปี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองนักเรียนจากหลายเชื้อชาติกว่า 20 คนที่อยู่ในชุมชนเมือง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความต้องการหลักๆในเรื่องการพัฒนาทางวิชาการแก่นักเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างพ่อ-แม่กับนักเรียน ผลของการวิจัยถึงแม้จะมีบางส่วนสอดคล้องกับความต้องการของตัวผู้ปกครองนักเรียน แต่อย่างไรก็ตามโปรแกรมการศึกษาสมควรที่จะได้รับการพัฒนาต่อไป

ฮอร์น (Horn, 2009) ศึกษาวิจัยความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรโรงเรียนระดับกลาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญกับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรโดยเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรในด้านดังกล่าว อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนี้สามารถบรรลุมบทบาทและหน้าที่ตามที่ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังในเรื่องความคิดริเริ่มพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม บทบาทและหน้าที่ตามความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญมีข้อแตกต่างเล็กน้อยกับหน้าที่ตามตำแหน่ง กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานด้านการบริหารมากเกินไปจนไม่มีโอกาสได้ทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรครู และการจัดการเรียนการสอน

เกตตี้ (Getty, 2010) ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียของแผนปฏิบัติการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งศึกษาจากผลกระทบของแผนปฏิบัติการโรงเรียนที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียจากโรงเรียนประถมศึกษาไอเซนเบิร์ก โดยเปรียบเทียบแผนใหม่กับแผนเดิมที่ผ่านมา ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างทางผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า แผนปฏิบัติการฉบับใหม่ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความเข้าใจและให้ความร่วมมือและรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยในหลายเรื่องดังกล่าวพอที่จะชี้ให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้เสียจะมีบทบาทต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในหลายๆด้าน การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษาแก่ชุมชน ชุมชนมีศักยภาพเพียงพอทำให้เกิดการพัฒนาตามแนวทางที่คนในชุมชนนั้นต้องการให้เป็น อีกทั้งจะช่วยเสริมสร้างเครือข่ายของชุมชนและประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียทำให้ได้ข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการวางแผน บริหารและติดตามเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและจัดทำงานกระบวนการมีส่วนร่วม เครื่องมือนี้จะทำให้ทีมงานได้เข้าใจบริบทของโครงการ/นโยบาย การวิเคราะห์คุณลักษณะของประชาชนผู้ซึ่งมีแนวโน้มที่จะได้รับประโยชน์หรือผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการ จะทำให้สามารถวางแผนยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ ประโยชน์จากข้อมูลพื้นฐานการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียพิจารณาได้ดังนี้ (เสาวคนธ์ สุดสวาสดิ, 2547 : 15)

- สามารถใช้ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีจำนวนมากมาออกแบบโครงการตั้งแต่ตอนต้น ซึ่งไม่เพียงแต่จะมีแนวโน้มที่พวกเขาจะให้การสนับสนุนเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยในการปรับปรุงคุณภาพของโครงการอีกด้วย

- การได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสียที่มีจำนวนมาก จะช่วยให้ได้ทรัพยากรมาสนับสนุนมากขึ้น ซึ่งจะทำให้โครงการมีแนวทางที่จะสำเร็จมากขึ้น

- การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียบ่อยๆ ตั้งแต่ตอนต้นของโครงการ จะช่วยให้มั่นใจได้ถึงความสำเร็จในโครงการและผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับ ซึ่งหมายถึงว่าเขาสามารถสนับสนุนอย่างแข็งขันเมื่อจำเป็น

- การนำสิ่งที่ เป็นปฏิกริยาของประชาชนต่อโครงการมาทำเป็นแผนปฏิบัติการจะช่วยให้โครงการได้รับการสนับสนุนยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้มีส่วนได้เสียเป็นกลุ่มคนที่ให้คุณให้โทษกับองค์กรโดยตรง จึงนับได้ว่ามีความสำคัญและมีบทบาทต่อความอยู่รอดขององค์กร ผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้มีส่วนได้เสียให้มีส่วนร่วมการบริหารจัดการทางการศึกษาไว้ ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาที่จะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจให้กับชุมชน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ ดังหลักการที่ว่า “เก่ง ดี มีสุข” ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทุกฝ่ายที่ได้ปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีความสุข

การบริหารจัดการสถานศึกษา

จากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทและภารกิจใหม่ของสถานศึกษาไว้หลายประการและได้ให้ความสำคัญกับงานด้านการเรียนการสอน ให้การเรียนการสอนเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งได้กำหนดภารกิจใหม่ที่สัมพันธ์กับเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษาไว้ เช่น การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การประกันคุณภาพ การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ในด้านการบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาอีกด้วย

ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของสถานศึกษา

นอกจากภารกิจที่จะต้องปฏิบัติของสถานศึกษาตามที่กำหนดเป็นรายหมวดรายมาตราใน พ.ร.บ.แล้ว ยังมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นอีกบางประการ ส่วนที่เห็นได้อย่างชัดเจนมาก คือ สถานศึกษาต้องรับผิดชอบโดยตรงและมีบทบาทมากขึ้นในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารบุคคลของสถานศึกษา ตามที่กระทรวงฯจะกระจายอำนาจมาให้ ภารกิจโดยรวมที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่แตกต่างไปจากเดิมดังกล่าวข้างต้น ซึ่งในบริบทใหม่ของสถานศึกษานี้สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติได้ทำการวิจัยเรื่อง ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยผลการวิจัยสรุปดังนี้ (สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 1-12)

ภารกิจของสถานศึกษา

สถานศึกษาจะมีภารกิจในด้านการบริหารจัดการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาได้ทั้งสามรูปแบบ
2. เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้
3. โรงเรียนต้องประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการแบบประสมประสานและใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาในโรงเรียน
4. มีบทบาทโดยตรงในการจัดทำสาระของหลักสูตร
5. มีบทบาทโดยตรงในการเรียนรู้และการพัฒนาของชุมชน พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา
6. ต้องจัดระบบการประกันคุณภาพ ให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน

7. ระดมทรัพยากรมาใช้จัดการศึกษา
 8. ดูแล จัดการและจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาได้
 9. จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณ แนวการจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐาน พัฒนาบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 10. จัดบรรยากาศและกระบวนการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามแนวทางการศึกษาเฉพาะพิเศษตามที่ระบุในมาตรา 24
 11. ใช้ประโยชน์จากคลื่นความถี่ สื่อตัวนำ โครงสร้างพื้นฐานการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ
 12. จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นที่เห็นได้อย่างชัดเจนมาก คือ สถานศึกษาต้องรับผิดชอบโดยตรงและมีบทบาทมากในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารบุคคลของสถานศึกษาตามที่กระทรวงฯ จะกระจายอำนาจมาให้ งานหรือภารกิจใหม่ตามแนว พ.ร.บ. นี้ มีผลทำให้โครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังของสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้ต้องมีการทบทวนบทบาทหน้าที่และภารกิจของสถานศึกษาทั้งใหม่ ต้องจัดทำโครงสร้างใหม่ จัดกลุ่มงานและจัดอัตรากำลังกันใหม่ให้เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดใน พ.ร.บ. การศึกษาดังกล่าว แต่จุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเรื่องคุณภาพของสถานศึกษา ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับบุคคลนั้น สถานศึกษาในระบบใหม่นี้จะประกอบด้วยบุคลากรกลุ่มที่สำคัญที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา 4 กลุ่มด้วยกัน คือ 1) คณะกรรมการสถานศึกษา 2) บุคลากรฝ่ายงานสอน 3) บุคลากรฝ่ายงานบริหาร และ 4) บุคลากรฝ่ายงานสนับสนุน

คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ แต่เป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยใช้การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) รองรับต่อไป คณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญของสถานศึกษา ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาโดยตรง จะไม่เป็นบุคคลวงนอกของสถานศึกษาในยุคใหม่อีกต่อไป แต่จะเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีบทบาทหลักในด้านการกำกับและสนับสนุนส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา และโดยบทบาทกำกับจะต้องทำหน้าที่กำกับดูแลให้สถานศึกษาดำเนินไปตามนโยบาย ตามแผน ตามระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์

ฝ่ายการสอน เป็นฝ่ายที่มีความสำคัญที่สุดในสถานศึกษา มีบทบาทโดยตรงต่อการดำเนินงานที่เป็นงานหลักของสถานศึกษา ให้บรรลุผลที่เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามข้อกำหนดใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ และต่อไปครูทุกคนจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ และปฏิบัติการแบบครูมืออาชีพ ไม่ต้องรับภาระอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง โดยกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไปจะต้องคำนึงถึงการนำภูมิปัญญาไทยเข้าสู่สถานศึกษาให้ได้ ต้องมีการเรียนการสอนความรู้สากลควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือภูมิปัญญาดั้งเดิมของไทยด้วย

ฝ่ายบริหาร ตามแนวปฏิรูปและตามข้อกำหนดใน พ.ร.บ.แล้ว ในยุคต่อไปผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร ต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา

ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายนี้จะเป็นงานซึ่งไม่ใช่งานการเรียนการสอนโดยตรง แต่จะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่นั้น จะเน้นให้ทำแต่เฉพาะงานวิชาชีพเป็นหลัก งานใดที่เห็นว่าอาจจัดซื้อจัดจ้างได้ก็ให้ใช้วิธีจัดซื้อจัดจ้างแทน และลดภาระของผู้บริหารที่เคยดูแลงานสนับสนุนทั้งหมดลงไป

ส่วนในเรื่องอัตรากำลังบุคลากรนั้นได้ข้อสรุปเรื่องอัตรากำลังบุคลากรภายในสถานศึกษา และได้กำหนดประเภทบุคลากรภายในของสถานศึกษาไว้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ 1) บุคลากรสายงานสอน 2) บุคลากรสายงานบริหาร และ 3) บุคลากรสายงานสนับสนุน

1. บุคลากรสายงานสอน บุคลากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มแกนหลักของสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีตำแหน่งเป็นครู เป็นครูประจำการของแต่ละสถานศึกษา ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งต่อไปต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือใบอนุญาตปฏิบัติการสอนเฉพาะสาขา ตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้ ตำแหน่งครูมาตรฐานตามโครงสร้างระบบบริหารบุคลากรครู ตามแนวใหม่นี้จะแบ่งตามระดับวิทยฐานะ ซึ่งในอนาคตจะประกอบด้วย 1) ครูปฏิบัติการ 2) ครูชำนาญการ 3) ครูเชี่ยวชาญ และ 4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ บุคลากรสายงานสอนในกลุ่มนี้อีกประเภทหนึ่ง เป็นประเภท "ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น" หรือประเภท "วิทยากร" นั้น กฎหมายยกเว้นให้ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งให้มีจำนวนมากขึ้นเท่าใด ประเภทใดบ้างให้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด

2. บุคลากรสายงานบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักในส่วนบริหารสูงสุด (Strategic Apex) ของสถานศึกษา มีตำแหน่งเป็น "ผู้อำนวยการสถานศึกษา" มีอำนาจสูงสุดภายในสถานศึกษา รับผิดชอบองค์การทั้งองค์การ เป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานภายในองค์การ ต้องทำหน้าที่ที่สำคัญ คือ การนิเทศ กำกับงานของสถานศึกษา บริหารสถานการณ์ที่เป็นสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา กำหนดกลยุทธ์สำหรับการทำงานของสถานศึกษา และมีบทบาทสำคัญในเรื่องการ

สื่อประสานงานกับองค์การภายนอก ดูแลการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในตามระบบการจำแนกตำแหน่งและชั้น (Position Rank Classification - PRC) ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีตำแหน่งและชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ 4 ตำแหน่งด้วยกัน คือ 1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ และ 4) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ

3. บุคลากรสายงานสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานที่ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายรักษาความปลอดภัย เป็นต้น บุคลากรในกลุ่มนี้จะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนโดยตรง และอาจเป็นบุคลากรอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมักจะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ประเภทกลุ่มพิเศษที่มีบทบาทสำคัญในเชิงเป็นที่ปรึกษาหรือให้การสนับสนุนด้านเทคนิค เช่น นักวางแผน นักวัดและประเมินผลการศึกษา นักควบคุมมาตรฐานงาน นักวิเคราะห์งาน นักวิเคราะห์ระบบ นักวิเคราะห์ด้านงานบุคคล ฯลฯ ประเภทและตำแหน่งของบุคลากรในกลุ่มนี้จะเป็นบุคลากรในกลุ่มงานบริหารทั่วไป (General Administration) และกลุ่มงานบริการสนับสนุน (Support and Services) การกำหนดประเภทและตำแหน่งจะพิจารณาจากงาน หน้าที่เฉพาะ และระดับความรับผิดชอบงานในสถานศึกษา การจำแนกตำแหน่งงานของบุคคล กลุ่มนี้ โดยทั่วไปจะนิยมการใช้ระบบจำแนกตามตำแหน่ง (Position Classification - PC) เป็นหลัก

มาตรฐานอัตรากำลัง

ในด้านการกำหนดมาตรฐานอัตรากำลังหรือการกำหนดขนาดและอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษานั้น โดยทั่วไปต้องคำนึงถึงภารกิจของสถานศึกษา การจัดโครงสร้างระบบบริหาร การจัดกลุ่มงานที่เป็นงานหลัก และงานอื่นที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ภาระหน้าที่และโครงสร้างการบริหารจึงมักจะเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดอัตรากำลังทั้งหมดของระบบ แต่การกำหนดมาตรฐานอัตรากำลังหรืออัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษาในครั้งนี้ พิจารณาโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญต่อไปนี้เป็นหลัก คือ จำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียน และจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน อัตราส่วนครูต่อนักเรียน ภาระงานของครู จำนวนชั่วโมงการสอนสูงสุดของครูต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงเรียนของนักเรียน

อัตรากำลังครูสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกณฑ์กำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าครูจะต้องปฏิบัติการสอนเป็นหลัก หน้าที่หลักอยู่ที่ด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ภาระงานของครูประกอบด้วยงานการสอน งานที่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง และงานวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และงานวิชาการที่ได้รับมอบหมาย ในการกำหนดอัตรากำลังครูในขั้นต้นนี้ กำหนดโดยสัดส่วนพื้นฐานครู

ต่อนักเรียนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สัดส่วนที่ใช้เป็นสัดส่วนกลางคือ 1 : 25 (สัดส่วนนี้อาจปรับให้เหมาะสมยิ่งขึ้นได้ในอนาคต ดูตัวอย่างได้ในตอนท้าย แต่ต้องมีครูอย่างน้อยห้องเรียนละ 1 คนเสมอ)

ภาระงานของครูต่อสัปดาห์เท่ากับ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เฉลี่ยวันละ 7 ชั่วโมง ภาระงานจะเกี่ยวข้องกับงานสอนเป็นหลัก คือ

- ก. ปฏิบัติงานสอนสูงสุดไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- ข. ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- ค. ปฏิบัติงานวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนครูภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิทยากรเฉพาะด้านนั้นทั้งประเภทและจำนวน ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งแต่ละสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนดเองตามความเหมาะสม ความต้องการจำเป็นและกำลังทรัพยากรสนับสนุน และในอนาคตเมื่อสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาทั้ง 3 ระบบ คือทั้งในระบบ นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยไปพร้อมกันได้แล้ว ประเภทและอัตรากำลังครูจะแปรไปตามส่วนของกลุ่มงาน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับโครงสร้างระบบการทำงานที่แต่ละสถานศึกษากำหนดหรือเลือกใช้ และจะแปรไปตามประเภทและระดับของการจัดการศึกษาตามขนาดของสถานศึกษา ภาระงาน และกำลังทรัพยากรการเงินของแต่ละสถานศึกษา

อัตรากำลังผู้บริหารสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกณฑ์อัตรากำลังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เสนอคือ กำหนดให้มี ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในแต่ละสถานศึกษา 1 ตำแหน่ง ส่วนจำนวนตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้แต่ละสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเองตามความเหมาะสม ตามความจำเป็นและตามกำลังเงิน หรือกำลังสนับสนุนด้านทรัพยากรของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาและเป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

อัตรากำลังบุคลากรสายงานสนับสนุน เกณฑ์กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสายงานสนับสนุน ได้เสนอให้ใช้เกณฑ์กลางจำนวนระหว่างร้อยละ 25-40 ของอัตรากำลังครูทั้งหมดของสถานศึกษาเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอทั่วไป

1. การดำเนินการวิจัย พบว่า ความเข้าใจที่ตรงกันในรูปแบบและภารกิจใหม่ของสถานศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นที่เข้าใจตรงกัน ภาพโรงเรียนหรือสถานศึกษาในอนาคตยังแตกต่างกันค่อนข้างมากในความรู้ความเข้าใจของกลุ่มบุคคล

ที่เกี่ยวข้อง อาจจะมีมีความจำเป็นต้องสรุปภาพโรงเรียนหรือสถานศึกษาและภารกิจใหม่ตามแนว พ.ร.บ. ออกเผยแพร่งานต่อทั้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องบุคคลากรในสถานศึกษาปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารปัจจุบันที่อาจจะกลายเป็นกำลังสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานสถานศึกษา สูทิศทางใหม่หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวยุ่งยากในการปรับสถานศึกษาสู่ภารกิจใหม่ในอนาคตได้ รวมทั้งเผยแพร่สู่สาธารณชนให้ได้รับรู้ ให้เข้าใจถึงสภาพ และบทบาทของโรงเรียน หรือสถานศึกษา ในยุคใหม่กับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการศึกษา ในฐานะผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง

2. ในระหว่างการดำเนินการวิจัยและการสัมมนา พบว่าการอภิปรายในการประชุมสัมมนา ต่างๆ นั้น มีผู้บริหารอยู่เป็นจำนวนไม่น้อยที่แสดงความกังวลในระบบโครงสร้างที่มีคณะกรรมการ สถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันเสียก่อนว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในกำกับของคณะกรรมการสถานศึกษา นั้นที่แท้จริงเป็นอย่างไร มีขอบข่ายแค่ไหน และบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น แท้ที่จริงแล้วเป็นอย่างไร และเนื่องจากผู้บริหารปัจจุบัน ส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการดำเนินงานตามระบบราชการ การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารสู่แนวใหม่ จึงต้องปรับทักษะและพฤติกรรมกรรมการบริหารสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประชาชนที่มีความแตกต่างไปจากที่เคยเป็นอยู่ในอดีตให้มากยิ่งขึ้น และจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องานที่ พ.ร.บ. กำหนดให้กระทรวงกระจายสู่โรงเรียนโดยตรง รวมทั้งงานตามภารกิจใหม่ของสถานศึกษา ตามที่ พ.ร.บ. กำหนด

3. การวิจัยครั้งนี้นอกจากจะใช้ข้อมูลจากเอกสารแล้วยังได้รวบรวมข้อมูลจากการประชุม สัมมนา การรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจากการประชุม สัมมนาและขอความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสัมมนา พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการกำหนด อัตรากำลังที่แยกบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและพัฒนาวិชาการโดยเฉพาะ และจัดให้บุคลากรอื่น สนับสนุนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและธุรการ แต่ก็ยังคงมีบางส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความกังวล ว่า จะดำเนินการในภาคปฏิบัติได้ดีเพียงใด เนื่องจากยังคงเคยชินกับภาระงานแบบเดิม และไม่มั่นใจว่า จะมีวิธีอื่นที่ดีกว่า สิ่งนี้ทำให้เกิดคำถามว่าผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไป มีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาและรับภารกิจใหม่ของสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติได้ดีเพียงใด จึงควรจะมีการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาลักษณะและศักยภาพการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพที่คาดว่าจะมีผลสัมฤทธิ์ต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์ การเป็นนักการศึกษาและความเป็นผู้นำทาง วิชาการ การทำงานแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ชุมชน ฯลฯ แล้วนำมากำหนดเพื่อพัฒนาโปรแกรม ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในโอกาสต่อไป รวมทั้งการวิจัยเพื่อหารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีลักษณะที่แตกต่างหลากหลายให้มีศักยภาพเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาที่ระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีต่อไป

ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์

การเปลี่ยนแปลงภารกิจและโครงสร้างของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ของสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลต่อการจัดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่ปรับเปลี่ยนไป และการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังมีส่วนที่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในช่วงการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบใหม่ อาจมีความยุ่งยากเกิดขึ้นได้ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการดำเนินการเปลี่ยนสู่ระบบใหม่ เพื่อช่วยให้มีโอกาสสำหรับการดำเนินงานที่เป็นได้อย่างราบรื่นและมีข้อขัดแย้งน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การเปลี่ยนแปลงก็เช่นกันหากต้องการให้เกิดความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สิ่งที่ต้องปฏิบัติคือการวางแผนการเปลี่ยนแปลง (Planned Change) ในการดำเนินงานเพื่อปรับโครงสร้างองค์การและอัตรากำลังบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ และควรจะดำเนินการโดยอาศัยแนวยุทธศาสตร์หลัก 3 ประการ คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความตระหนัก 2) ยุทธศาสตร์เชิงนโยบาย และ 3) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความตระหนัก ในการเปลี่ยนแปลงใดๆก็ตามหากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว สิ่งที่จะเกิดขึ้นแทบทันทีคือการขาดความร่วมมือ การไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นและในทางตรงกันข้ามอาจจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resist to Change) เกิดขึ้นโดยตรง โดยธรรมชาติพื้นฐานของคนโดยทั่วไปนั้นจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุผลในขั้นต้นคือ เพราะจะต้องปรับตัวและต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ กลัวการเปลี่ยนแปลง เกรงความยุ่งยากที่อาจเกิดตามมาจากการเปลี่ยนแปลงที่ไปไกลมากคือการสูญเสียสถานภาพและผล ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่ซ่อนเร้น และอำนาจที่เคยมีอยู่แต่เดิม โดยเฉพาะเมื่อไม่ทราบชัดว่าหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแล้ว สถานภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเองจะเป็นอย่างไร และในกรณีที่อยู่หรือเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะนำไปสู่ความยุ่งยากหรือการสูญเสียผลประโยชน์ของตนเอง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ จะมีโอกาสเกิดขึ้นได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์การสร้างความตระหนักเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นมาก จะต้องดำเนินการด้วยกระบวนการต่างๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ถึงปัญหา ที่มาของการเปลี่ยนแปลง ความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงในการสร้างความตระหนักนั้นจำเป็นที่จะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูล ให้ได้รับข่าวสาร (Information) ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้เกิดความรับรู้ความ

เข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนและเข้าใจถึงสภาพใหม่ที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน กิจกรรมสำคัญในด้านนี้ควรประกอบด้วย

1.1 การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนภารกิจ โครงสร้าง และการกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น การปฏิรูปการศึกษา การปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนไปสู่กระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนโดยไม่จำกัดเพศ วัย การให้โอกาสแก่คนทั่วไป ผู้พิการ คนที่ด้อยโอกาส การขยายขอบเขตการจัดการศึกษาได้ ทั้งในและนอกระบบของสถานศึกษา การเตรียมการสู่การเปิดบริการการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบในสถานศึกษา เป็นต้น

1.2 การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจใหม่และการจัดระบบโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลในการดำเนินการตามภารกิจแนวใหม่ เพื่อช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในระบบปัจจุบัน ได้มีความเข้าใจและตระหนักถึงระบบที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ให้เข้าใจถึงภารกิจใหม่ของสถานศึกษาและเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและตำแหน่งทุกตำแหน่งในโครงสร้างใหม่ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารในระบบปัจจุบัน

1.3 การประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลแก่ชุมชนและประชาชนทั่วไปให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและภารกิจใหม่ของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อช่วยให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและผลประโยชน์ที่สาธารณชนจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของประชาชนและชุมชนที่พึงมีต่อการศึกษาของสถานศึกษา ในท้องถิ่นหรือชุมชนที่ตั้งสถานศึกษา

2. ยุทธศาสตร์เชิงนโยบาย เป็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนหรือผลักดัน ในบางกรณีมีลักษณะเป็นการกดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยหน่วยงานที่เป็นหน่วยนโยบาย หน่วยเหนือหรืออาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้นำแนวปฏิบัติหรือผลักดันให้เกิดการเร่ง หรือทุ่มเทความพยายาม ความสนใจใส่ใจมากยิ่งขึ้นในการปรับโครงสร้างองค์การและอัตรากำลัง เช่น

2.1 การกำหนดแผนการปรับเปลี่ยน ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่แน่ชัด ชี้นำแนวการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การและอัตรากำลัง เช่น อาจกำหนดให้สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษขนาดใหญ่และขนาดกลาง เริ่มดำเนินการก่อนในระยะแรก โดยให้จัดทำแผนการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของตนเอง ตามขั้นตอน และตามแนวทางที่กำหนด สู่ระบบใหม่ภายในเวลาที่กำหนด

2.2 นโยบายการเกลี้ยอัตรากำลัง หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายเพื่อเป็นแนวทางการปรับและเกลี้ยอัตรากำลัง เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรปัจจุบันในสถานศึกษาเลือกก่อนว่าจะพัฒนาตนเองในสายผู้สอน สายผู้บริหาร หรือสายสนับสนุน หรือเลือกที่จะย้ายตนเองออกไปสู่สถานศึกษาอื่นที่ยังขาดอัตรากำลังอยู่หรือออกจากระบบและหากเปิดโอกาสให้ยื่นความจำนงแล้วยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเป้าหมายก็อาจมีนโยบายเสริมโดยการสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาตนเองสู่สายที่มีศักยภาพหรือสามารถพัฒนาศักยภาพได้ ก่อนที่อาจจะจำเป็นต้องใช้นโยบายและมาตรการบังคับ

2.3 ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการเปลี่ยนแปลงใดๆก็ตามที่จะมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน ในหลายกรณีจำเป็นต้องดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงเจตคติ (Attitude) หรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ให้ได้ ให้เข้าใจภาพรวม ระบบโดยรวม ให้เห็นประโยชน์ ให้เกิดเจตคติที่ดีทางบวก เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการสร้างความร่วมมือดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงในภายหลัง การที่จะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องและตรงกันนั้น โดยปกติแล้ว กระบวนการร่วมคิดร่วมทำและร่วมพิจารณา มักจะก่อให้เกิดผลไปในทางที่ดีค่อนข้างมาก ดังนั้นในการวางแผนปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลังจากสภาพเดิมสู่สภาวะใหม่ ควรจัดโอกาสให้ได้มีการวางแผนร่วม ได้ปรึกษาหารือ ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา และมีส่วนในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งน่าจะมีส่วนช่วยในการสร้างความเข้าใจและการรับรู้ข้อมูลที่ครบถ้วนจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้ เป็นอันมาก ซึ่งย่อมจะส่งผลให้ได้แผน และแนวทางการดำเนินการปรับเปลี่ยนที่มีความเป็นไปได้สูง

ทั้งนี้ การกำหนดยุทธศาสตร์เสริมและมาตรการการดำเนินงานในแต่ละส่วน ในแต่ละระดับขององค์กร ในแต่ละพื้นที่ หรือการดำเนินงานกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกลุ่มต่างๆ อาจจะมีรายละเอียด วิธีดำเนินการ หรือกลยุทธ์เฉพาะในลักษณะที่แตกต่างกันไปได้ จึงควรที่จะต้องวางแผนดำเนินการในรายละเอียดเป็นการเฉพาะต่อไป

การบริหารจัดการศึกษา

จากข้อกำหนดแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนจากข้อกำหนดดังกล่าว โรงเรียนได้ดำเนินการบริหารโดยยึดแนวการบริหารที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงาน และกำหนดขอบข่ายการบริหารงานแต่ละด้านไว้ดังนี้ (อาคม จันทสุนทร และคณะ, 2537 : 2-40)

1. การบริหารงานด้านวิชาการ

เป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับ

กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษา เป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ โดยมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังนี้

1.1 การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้

1.1.1 แผนการปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ งานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตร งานจัดปฏิทิน การศึกษา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ และงานจัดชั้นตอนและจัดเวลาในการทำงาน

1.1.2 การจัดทำโครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอน ตามกรอบและทิศทางของหลักสูตร

1.1.3 แผนการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวัน หรือสัปดาห์โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

1.2 การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่

1.2.1 การจัดตารางสอน ซึ่งถือเป็นการกำหนดวิชา เวลา ครูผู้สอน สถานที่ ตลอดจนคนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

1.2.2 การจัดชั้นเรียน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการใช้สื่ออุปกรณ์ต่างๆ ในการเรียนการสอน

1.2.3 การจัดครูเข้าสอน โดยพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมทั้งเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

1.2.4 การจัดแบบเรียน ใช้แบบเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสือประกอบหรือเอกสารที่ครูเตรียมเอง

1.2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการความก้าวหน้าของสังคมในด้านต่าง ๆ

1.2.6 การฝึกงาน เป็นการให้ผู้เรียนได้ทดลองเอาทฤษฎีความรู้ที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงและให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ

1.3 การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การส่งเสริมการจัดหลักสูตรการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสื่อที่เอื้อต่อการเรียนของผู้เรียน เน้นเครื่องมือ กิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

1.3.2 การจัดห้องสมุด เป็นแหล่งวิทยากร เป็นที่รวมหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ค้นคว้าเพิ่มเติม

1.3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอน

1.4 การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียนการสอน

2. การบริหารด้านงบประมาณ

เป็นการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ที่ปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษา โดยยึดกฎหมายระเบียบข้อบังคับ เกณฑ์เงื่อนไข ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องทำความเข้าใจ รู้ขอบข่ายของงานภาระสำคัญของผู้บริหาร คือ การตรวจสอบ การปฏิบัติงานรวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม ตามกำหนดเวลาจึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สาระสำคัญ มีดังนี้

2.1 การบริหารงานธุรการ เป็นงานที่ประสานและสนับสนุนงานอื่นๆให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีขอบข่าย 4 งาน ได้แก่

2.1.1 งานสารบรรณ เป็นงานที่เกี่ยวกับเอกสารหรือหนังสือราชการ เริ่มตั้งแต่การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม จนถึงการทำลาย

2.1.2 งานทะเบียนและรายงานเป็นงานเกี่ยวกับการบันทึก หลักฐาน ข้อมูลสถิติของสถานศึกษา รวมถึงการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน บุคลากร และโรงเรียน

2.1.3 งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ เป็นงานเกี่ยวกับวิธีการและการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของสถานราชการ เอกสารและวัสดุอุปกรณ์ให้พ้นจากอุบัติเหตุ และอื่นๆ

2.1.4 งานประชาสัมพันธ์ เป็นงานที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน

2.2 การบริหารงานการเงินและการบัญชี เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3 การบริหารงานพัสดุ เป็นการบริหารโดยเอกชน ผู้บริหารจะต้องบริหารเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอกับความต้องการ และจัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

3. การบริหารงานบุคคล

เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการเกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่เริ่มตั้งแต่การวางแผนนโยบายจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ กระบวนการ

บริหารงานบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร ตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง ซึ่งแสดงทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนด รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน ค่าจ้างด้วย

3.2 การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร เมื่อกำหนดความต้องการเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว จะมีการแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการโดยมีขบวนการสรรหา เลือกสรร บรรจุ แต่งตั้งตามระบบคุณธรรม รวมทั้งมีการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การบำรุงรักษา การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็น ต้องมีการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะทำได้โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การสัมมนา รวมทั้งการประเมินผลงานและสวัสดิการด้วย

4. การบริหารงานทั่วไป

เป็นการบริหารงานภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานต่างๆที่นอกเหนือจากการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร ได้แก่ การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงานปกครองนักเรียน การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน และการบริหารงานบริการ มีขอบข่ายดังนี้

4.1 การบริหารงานอาคารสถานที่ เป็นการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดสร้างอาคารสถานที่ การจัดสิ่งแวดล้อม การใช้อาคารสถานที่ การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ และประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

4.2 การบริหารงานปกครองนักเรียน งานที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนและกิจกรรมนักเรียนทั้งหมดเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามหลักสูตรและนโยบายตามหลักสูตร และนโยบายของโรงเรียนมีความมุ่งหมายด้านต่างๆได้แก่ มุ่งพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน

4.3 การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน เป็นการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการประสานและความร่วมมือที่ดีในการบริหารงานโรงเรียน โดยจัดแบ่งงานออกเป็น 5 งานได้แก่ งานให้บริการชุมชน งานรับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากชุมชน งานส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น งานประชาสัมพันธ์ และงานอื่นๆ

4.4 การบริหารงานบริการจากเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ สายงานบริการ การทำภาพ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการ

ปฏิบัติหน้าที่ในรูปของคณะบุคคลโดยนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน มีขอบข่ายงานต่างๆ ได้แก่ งานแผน งานบริการ งานบริการด้านสาธารณูปโภค การบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การบริการด้านสุขภาพอนามัย การบริการห้องสมุด การบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ การใช้บริการแนะแนว

สรุปว่าการบริหารโรงเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารต้องมีแนวคิดและพฤติกรรมการบริหารที่ต้องเปลี่ยนไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน จัดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมกับทุกคน โดยเฉพาะการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่ชุมชน

นอกจากนี้ การจัดการศึกษาในปัจจุบัน ได้ระบุให้ยึดหลักการศึกษาลดชีวิตสำหรับประชาชน โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องแต่โดยเหตุที่สภาพปัญหาของเศรษฐกิจและสังคมมีความสลับซับซ้อน ฉะนั้นในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน รวมทั้งสร้างโอกาสให้คนในครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพควรมีแนวทางการพัฒนาหลักดังนี้

1. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาในทุกระดับมากขึ้น โดยการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ชุมชนสามารถกำหนดรายละเอียดของหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อม และความต้องการของแต่ละท้องถิ่นภายใต้การกำหนดโครงสร้าง และมาตรฐานทางคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ

2. ปรับปรุงหลักสูตร ตำรา และอุปกรณ์การเรียนการสอนต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และวิถีชีวิตของชุมชนควบคู่กับการปลูกฝังให้เกิดความภาคภูมิใจ และรักท้องถิ่นของตน และการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมสากล เช่น ความรู้ในภาษาต่างประเทศ ความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. สอดแทรกความรู้เรื่องครอบครัวศึกษาและการเสริมสร้างทักษะชีวิตในหลักสูตร การเรียนการสอนทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างถูกต้องและสามารถถ่ายทอดความรู้ในวงกว้างได้

4. ส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามเพื่อสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

5. จัดเครือข่ายระดับชาติด้านวิชาการที่มีการทำงานเป็นอิสระ โดยระดมความร่วมมือจากนักวิชาการและสถาบันต่างๆ ในการประสานแลกเปลี่ยนข้อมูล พัฒนาความรู้ และให้มีการเผยแพร่ผลงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ

6. ส่งเสริมให้มีการนำเอาศักยภาพของผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัว ชุมชนและสังคมส่วนรวม

7. สนับสนุนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างคนในชุมชนเดียวกันและระหว่างองค์กรชุมชนด้วยกันในทุกรูปแบบ โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปราชญ์ชาวบ้านที่มีอยู่และมีการรับรองวิทยฐานะของการเรียนรู้ดังกล่าว

8. ส่งเสริมการดำเนินงานในลักษณะวิทยาลัยประชาคมที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาและฝึกอาชีพแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในชุมชน ในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจและความถนัดโดยไม่จำกัดพื้นฐานความรู้

9. ส่งเสริมให้องค์กรทางสังคมทุกฝ่าย เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันทางศาสนา สื่อมวลชน สถาบันการศึกษาทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ฯลฯ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของบ้าน วัด โรงเรียน

10. ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการรวมตัวของชุมชนทั้งในเรื่องสิทธิหน้าที่ บทบาทขององค์กรชุมชน รวมทั้งทักษะในการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารจัดการองค์กร การสร้างจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของชุมชน และการบำรุงรักษาสาธารณสมบัติและศิลปวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น

11. สนับสนุนให้เกิดการรวมตัวของชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการรวมตัวโดยสมัครใจ ใน แต่ละพื้นที่มากกว่าการชี้แจงจากภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวมตัวเพื่อดูแลสิ่งแวดล้อมของชุมชน และการรวมตัวของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

จากแนวทางในการจัดการศึกษาข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นก่อให้เกิดประโยชน์คือ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ร่วมมือกันพัฒนาชุมชนโดยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา มีการวางแนวทางการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ทำให้ได้รับผลสัมฤทธิ์ไปในทางที่ดี เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี ทำให้เกิดชุมชนที่เข้มแข็ง

โรงเรียนสมบูรณ์แบบ

โรงเรียนสมบูรณ์แบบ คือ โรงเรียนที่มีสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานกำหนดและได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาได้สนองสอดคล้องความต้องการของชุมชน เป็นที่ชื่นชมของชุมชน รวมทั้งเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชน และโรงเรียนอื่นในชุมชนได้ แนวคิดพื้นฐาน“โรงเรียนสมบูรณ์แบบ”ได้มาจากทฤษฎีและผลการศึกษา

ศึกษาวิจัยต่างๆซึ่งนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบ ปัจจัยหลักความสำเร็จและดัชนีชี้วัดความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบโดยใช้แนวคิดเชิงระบบ CIPP Model เป็นกรอบกำหนดรูปแบบ เพื่อผู้บริหารโรงเรียน จะได้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการพัฒนา โรงเรียนตามศักยภาพ ความพร้อม และความเป็นไปได้ของแต่ละโรงเรียนและแต่ละเขตพื้นที่ โรงเรียนสมบูรณ์แบบมีองค์ประกอบที่สำคัญ แนวทาง และขั้นตอนการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ ดังนี้ (อรุณ จันทวานิช และคณะ, 2545 : 1-5)

องค์ประกอบที่สำคัญ

โรงเรียนสมบูรณ์แบบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 14 องค์ประกอบ ปัจจัยหลักความสำเร็จ 38 ปัจจัย และดัชนีชี้วัด 61 ดัชนี (จัดลำดับโดยให้ความสำคัญกับผลผลิตและผลลัพธ์ของโรงเรียน) ประกอบด้วย

องค์ประกอบด้านผลผลิต / ผลลัพธ์ (3 องค์ประกอบ)

1. **ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีพัฒนาการทุกด้าน** เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 4 ปัจจัย คือ ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตร และสถานศึกษากำหนด และคุณภาพผู้เรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีดัชนีชี้วัด 5 ดัชนี ได้แก่ ร้อยละของผู้เรียนที่เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ร้อยละของผู้เรียนที่มีพัฒนาการตามวัย ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรและสถานศึกษากำหนด ร้อยละของผู้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและประกอบอาชีพ และร้อยละของผู้มีส่วนได้เสียที่พึงพอใจและยอมรับคุณภาพผู้เรียน

2. **โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน** มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 1 ปัจจัย คือ ชุมชนพึงพอใจและศรัทธาต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยมีดัชนีชี้วัด 2 ดัชนี ได้แก่ ร้อยละของผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนที่พึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนที่ร่วมมือต่อกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

3. **โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น** มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 3 ปัจจัย คือ โรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่นในการพัฒนาครูและบุคลากรร่วม และสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมชุมชน ครูและบุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนอื่นพัฒนาการจัดการศึกษา โดยมีดัชนีชี้วัด 3 ดัชนี ได้แก่ จำนวนกิจกรรมที่เป็นแบบอย่าง ค่าเฉลี่ยร้อยละของครูและบุคลากรที่ร่วมและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และร้อยละของครูและบุคลากรที่ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนอื่นพัฒนาการจัดการศึกษา

องค์ประกอบด้านกระบวนการ (4 องค์ประกอบ)

4. **การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด** มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 4 ปัจจัย คือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนคิดเองและปฏิบัติจริง ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ โดยมีดัชนีชี้วัด 5 ดัชนี ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้เรียนที่คิดกิจกรรมเองและปฏิบัติเอง ร้อยละของครูที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ร้อยละของครูที่มีพฤติกรรมการสอนเน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด และร้อยละของผู้ปกครองและชุมชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

5. **การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน** มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 2 ปัจจัย คือ อาคารสถานที่ ห้องเรียน และบริเวณโรงเรียนถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ร่วมรื่น สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีดัชนีชี้วัด 4 ดัชนี ได้แก่ ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรม 5 ส จำนวนแหล่งวิชาการและมุมกิจกรรมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวนชมรมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมชมรมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6. **การบริหารจัดการดี ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเน้นการมีส่วนร่วม** มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 2 ปัจจัย คือ บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมีดัชนีชี้วัด 2 ดัชนี ได้แก่ จำนวนกิจกรรมการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนมีส่วนร่วม และร้อยละของกิจกรรม การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

7. **การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน** มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 2 ปัจจัย คือ มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน ครบวงจร ปฏิบัติได้ และมีความพร้อมรับการประเมินภายนอก โดยมีดัชนีชี้วัด 3 ดัชนี ได้แก่ มีระบบและมีแผนงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีการดำเนินการตามระบบและแผนงาน ตลอดจนมีการประเมินตนเองและการจัดทำรายงาน

องค์ประกอบด้านปัจจัย (6 องค์ประกอบ)

8. **ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและจำนวนเพียงพอ** มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 7 ปัจจัย คือ ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ครูครบตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีภาระงานเหมาะสม มีขวัญและกำลังใจ ในการประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสามารถพัฒนางานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีดัชนีชี้วัด 10 ดัชนี ได้แก่ ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงาน

ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ร้อยละของครูที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูจนถึง เป็นแบบอย่างได้ ร้อยละของครูที่ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ ร้อยละของครูที่ได้รับการ พัฒนาสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ อัตราส่วนของครูต่อ นักเรียน ร้อยละของครูที่สอน ตรงตามสาขาวิชาที่มีความถนัด ค่าเฉลี่ยคาบการสอนต่อสัปดาห์ ร้อยละของครูที่มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน คุณภาพของผลการปฏิบัติงานที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร การ ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จนถึงเป็นแบบอย่างได้ของผู้บริหาร

9. ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 4 ปัจจัย คือ พื้นที่โรงเรียน โครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้อง บริการ และพื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมกีฬาและการพักผ่อนเหมาะสม โดยมีดัชนีชี้วัด 7 ดัชนี ได้แก่ ความเพียงพอและเหมาะสมของพื้นที่ใช้สอยของโรงเรียน ความสะอาดและเพียงพอของน้ำดื่ม น้ำใช้ ความสะอาดและเพียงพอของห้องน้ำ ห้องส้วม มีระบบไฟฟ้าที่สมบูรณ์ ความสะดวกสบาย ปลอดภัยของถนนและทางเดิน ความเพียงพอและเหมาะสมของพื้นที่จัดกิจกรรมกีฬา

10. หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 1 ปัจจัย คือ หลักสูตรของสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีดัชนีชี้วัด 3 ดัชนี ได้แก่ จำนวนรายวิชาครบตามโครงสร้างของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละของรายวิชาที่นำสาระท้องถิ่นเข้าบูรณาการ และจำนวนรายวิชาที่ ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ

11. สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทันสมัย มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 1 ปัจจัย คือสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการเหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอ โดยมีดัชนีชี้วัด 2 ดัชนี ได้แก่ ความเพียงพอ เหมาะสม และทันสมัยของสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและอัตราส่วนนักเรียนต่อหน่วยของคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนแต่ละครั้ง

12. แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 3 ปัจจัย คือ ห้องสมุดได้มาตรฐาน มีศูนย์วัฒนธรรมชุมชนในโรงเรียน มีแหล่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายไว้บริการแก่ผู้เรียนและชุมชน โดยมีดัชนีชี้วัด 6 ดัชนี ได้แก่ จำนวนหนังสือต่อ นักเรียน ร้อยละของนักเรียนที่เข้าใช้ห้องสมุดต่อภาคเรียน ประเภทของวัฒนธรรมที่จัดบริการในศูนย์ วัฒนธรรม ร้อยละของนักเรียนที่ใช้บริการศูนย์วัฒนธรรมต่อภาคเรียน จำนวน/ประเภทแหล่งการ เรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จัดบริการในโรงเรียน และค่าเฉลี่ยร้อยละของการใช้แหล่งการ เรียนรู้ทุกประเภท

13. งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 1 ปัจจัย คือ มีการจัด งบประมาณ ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles โดยมีดัชนีชี้วัด 1 ดัชนี คือ การจัด

งบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles ที่สำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบด้านบริบท (1 องค์ประกอบ)

14. สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 3 ปัจจัย คือ ที่ตั้งเหมาะสม ชุมชนร่วมมือ และแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนหลากหลาย โดยมีดัชนีชี้วัด 8 ดัชนี ได้แก่ ค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาในการเดินทางมาเรียนของ นักเรียน จำนวนแหล่งอบายมุขบริเวณรอบโรงเรียน ระดับมลภาวะตามเกณฑ์มาตรฐานสิ่งแวดล้อม จำนวนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ชุมชนให้การสนับสนุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียน ค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนที่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ จำนวน/ประเภทแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน จำนวน/ประเภทแหล่งการเรียนรู้ที่โรงเรียนนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนที่ใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน แนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ

แนวทางสำคัญที่โรงเรียนสามารถใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมายผลผลิต/ผลลัพธ์

- 1.1 ผู้เรียนมีคุณภาพ มาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เรียนต่อและประกอบอาชีพได้
- 1.2 โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน เป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน และโรงเรียน อื่นได้

2. ดำเนินการไปสู่เป้าหมาย โดยมีกระบวนการใน 3 เรื่อง

- 2.1 กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด
- 2.2 การบริหารจัดการดี ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม
- 2.3 การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งในระบบบริหารโรงเรียน

3. จัดให้มีปัจจัย

- 3.1 ทรัพยากรบุคคลมีอาชีพและจำนวนเพียงพอ
- 3.2 ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณได้มาตรฐาน เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอ

4. บริหารจัดการด้านบริบท ให้เอื้อต่อการดำเนินการสู่เป้าหมาย

ขั้นตอนการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ

โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบตามศักยภาพ ความพร้อม และความเป็นไปได้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน 7 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. เตรียมการและสร้างความเข้าใจ

1.1 เตรียมการและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดโรงเรียนสมบูรณแบบแก่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้เสีย

1.2 จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ซึ่งอาจจะแต่งตั้งในรูปองค์คณะบุคคล

1.3 จัดให้มีการเตรียมข้อมูลในภาพรวมของโรงเรียนและเตรียมการนำเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

2. ตรวจสอบสถานภาพโรงเรียน

2.1 ตรวจสอบสถานภาพตนเองในแต่ละองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนสมบูรณแบบ โดยตรวจสอบทั้ง 14 องค์ประกอบที่ละองค์ประกอบและในแต่ละองค์ประกอบให้ตรวจสอบปัจจัยหลักความสำเร็จที่ละปัจจัย ถ้าองค์ประกอบใดมี 1 ปัจจัยหลักความสำเร็จ มีดัชนีชี้วัดมากกว่า 1 ดัชนี ให้ตรวจสอบ 1 ปัจจัยหลักความสำเร็จและคำนวณหาค่าเฉลี่ยระดับผลการประเมินของดัชนีชี้วัดแล้วสรุปผลการประเมินเป็นระดับสถานภาพองค์ประกอบ ถ้าองค์ประกอบใดมีตั้งแต่ 2 ปัจจัยหลักความสำเร็จขึ้นไปให้ดำเนินการตรวจสอบทุกปัจจัยหลักความสำเร็จและคำนวณหาค่าเฉลี่ยระดับผลการประเมินของปัจจัยหลักความสำเร็จ แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ ได้ผลการประเมินเป็นระดับสถานภาพองค์ประกอบนั้นๆ

2.2 สรุปการตรวจสอบสถานภาพการเป็นโรงเรียนสมบูรณแบบ โดยพิจารณาว่าโรงเรียนมีสถานภาพการเป็นโรงเรียนสมบูรณแบบในระดับใด (สูง ปานกลาง ต่ำ) ซึ่งเป็นการพิจารณาจากความถี่สูงสุดในระดับนั้น บางกรณีมีความถี่สูงสุดเห็นชัดเจน บางกรณีไม่ชัดเจนจึงเป็นเพียงแนวโน้มว่ามีสถานภาพระดับนั้นๆ ดังนั้นผลการตรวจสอบสถานภาพการเป็นโรงเรียนสมบูรณแบบอาจจะสรุปเป็นภาพรวม ชัดเจนจนกำหนดได้ หรือเป็นเพียงลักษณะแนวโน้มในการยกระดับการเป็นโรงเรียนสมบูรณแบบ จึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้ง 3 ระดับสถานภาพประกอบกัน

3. กำหนดเป้าประสงค์การพัฒนา

3.1 กำหนดให้ทุกองค์ประกอบเป็นเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนสมบูรณแบบ โดยเน้นองค์ประกอบที่โรงเรียนต้องการยกระดับก่อน-หลังตามผลการตรวจสอบสถานภาพขององค์ประกอบการเป็นโรงเรียนสมบูรณแบบ

3.2 กำหนดระดับความสำเร็จในแต่ละปัจจัยหลักความสำเร็จตามดัชนีชี้วัดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาตามศักยภาพ ความพร้อม และความเป็นไปได้ของโรงเรียน

3.3 กำหนดเงื่อนไขเวลาการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนสมบูรณแบบเป็น 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี

4. กำหนดแผนปฏิบัติการยกระดับ โดยอาจกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาโรงเรียนหรือแยกเป็นแผนพัฒนาโรงเรียนสมบูรณแบบต่างหาก

4.1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบ 14 องค์ประกอบ และปัจจัยหลักความสำเร็จ 38 ปัจจัย

4.2 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อน โดยนำผลการศึกษาระดับองค์ประกอบมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดการเน้นยุทธศาสตร์ด้านใดก่อน-หลัง ในช่วงปีใดให้เป็นไปตามผลการตรวจสอบสถานภาพ โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินการในแต่ละยุทธศาสตร์

4.3 จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ตามสถานภาพของโรงเรียนและความจำเป็นเร่งด่วนที่โรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนา (ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง)

4.4 วิเคราะห์เป้าประสงค์ของการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายรายปีตามสถานภาพของโรงเรียนและความต้องการที่จะยกระดับในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาความเป็นไปได้ของการดำเนินงานทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

4.5 กำหนดแนวทางดำเนินการยกระดับ โดยพิจารณาจากผลการตรวจสอบสถานภาพของโรงเรียนแนวทางดำเนินการและพิจารณากำหนดระยะเวลาการเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบคือ

4.5.1 โรงเรียนที่มีลักษณะความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบระดับสูง ควรดำเนินการพัฒนาทุกองค์ประกอบเพื่อให้เป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบภายใน 1 ปี และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.5.2 โรงเรียนที่มีลักษณะความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบระดับปานกลาง ควรดำเนินการพัฒนาทุกองค์ประกอบ และเน้นองค์ประกอบที่โรงเรียนต้องการยกระดับเพื่อให้เป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบภายใน 3 ปี และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.5.3 โรงเรียนที่มีลักษณะความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบระดับต่ำ ควรดำเนินการพัฒนาทุกองค์ประกอบและเน้นองค์ประกอบที่โรงเรียนต้องการยกระดับเพื่อให้เป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบภายใน 5 ปี และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ดำเนินการยกระดับสู่ความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ

5.1 ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการ เพื่อให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้เสีย รับทราบภารกิจ เข้าใจ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (วิธีคิด วิธีทำงาน และวิธีบริหารจัดการ) ของตนเองและมีส่วนร่วมในการดำเนินการยกระดับโรงเรียน

5.2 กำหนดกลไกและภารกิจ โดยกำหนดองค์คณะบุคคลรับผิดชอบในการ ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดทำรายงาน และกำหนดพันธกิจที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโรงเรียนในระยะเวลาที่รวดเร็ว

5.3 ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนารองรับตามสถานภาพของโรงเรียนและช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนกำหนดไว้ในแผน รวมทั้งกระตุ้นและเสริมแรงให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันดำเนินการตามแผน

6. ประเมินความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ

6.1 โรงเรียนประเมินตนเอง เพื่อทราบผลการพัฒนา แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และเตรียมการพัฒนาในปีต่อไป

6.2 ต้นสังกัด/เขตพื้นที่ประเมินและนำผลการประเมินมาใช้ประกาศยกย่องโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างเรียนรู้ (Show Case) รวมทั้งให้ความช่วยเหลือโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาน้อยหรือมีปัญหาต้องการความช่วยเหลือ

6.3 กระทรวงประเมิน เพื่อยกย่องโรงเรียนที่สามารถพัฒนาเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ เป็นที่ปรากฏชัดเจน ประกาศยกย่องเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบระดับกระทรวงและเผยแพร่สู่สาธารณชน ทั้งนี้ การประเมินทุกระดับจะเน้นข้อมูลสภาพจริงและประโยชน์ที่จะส่งผลต่อผู้เรียน เป็นสำคัญ

7. สร้างความยั่งยืนในการเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ

7.1 โรงเรียนทบทวนผลการประเมิน สรุปจุดที่สำเร็จและจุดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนกำหนดแผนผดุงการพัฒาที่จะดำเนินต่อไป

7.2 เขตพื้นที่ ต้นสังกัด และกระทรวงศึกษาธิการ รวบรวมข้อมูลความสำเร็จและผลการพัฒนาที่น่าชื่นชม ยกย่อง และประกาศรับรอง ตลอดจนนำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ ต้นสังกัดจะต้องรวบรวมข้อมูลทั้งความสำเร็จและสิ่งที่จะต้องปรับปรุงมาใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาหรือสนับสนุนต่อเนื่อง ให้เหมาะสมและหลากหลายลักษณะ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อที่จะผดุงให้การพัฒนามีความต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนสมบูรณ์แบบจึงเป็นหลักการและแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนต่างๆที่ควรนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ยั่งยืนต่อไป

การประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา

การติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 4 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานสภาพของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้ทุกส่วนในสังคมร่วมผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ดำเนินการได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน และบรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้สาระบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) เป็นกรอบแนวทางรวบรวมข้อมูลสภาพการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาความก้าวหน้า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในแต่ละเรื่อง โดยมีหลักเกณฑ์ในการประเมินความก้าวหน้าแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) กระบวนการและขั้นตอนของการปฏิรูปการศึกษา 2) ระยะเวลาที่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือแผน 3) ผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และ 4) ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาแต่ละประเด็นในทุกมิติที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงสรุประดับความก้าวหน้าของการปฏิรูปในเรื่องนั้น โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับที่มีความก้าวหน้าน้อย ก้าวหน้าปานกลาง และก้าวหน้ามาก โดยกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิเคราะห์ผลการประเมินเป็น 3 ด้าน คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 1-2)

1. โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
2. คุณภาพการศึกษา
3. ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการจัดการศึกษา

ซึ่งสรุปผลการประเมินได้ดังนี้

1. โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งสองส่วนยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ โดย โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษา ยังพบปัญหาดังนี้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน อัตราส่วนผู้เข้าเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับประชากรในกลุ่มอายุ 15-17 ปี สำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษยังไม่มี การจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวเป็นพิเศษให้ในโรงเรียนรวม ยังไม่มีเครื่องมือคัดแยกผู้มีความสามารถพิเศษที่เป็นมาตรฐานและยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะ การอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษา ยังมีปัญหาการกระจุกตัวของสถานศึกษาอยู่ในเขตเมือง ซึ่งมีผลต่อโอกาสในการเข้าถึงสถานศึกษาของผู้เรียนในชนบท การศึกษาตลอดชีวิต การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในลักษณะตั้งรับ ไม่มีแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีการดำเนินการบ้างแล้วแต่ยังพบความยุ่งยากในการเทียบโอนประสบการณ์

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันสังคมอื่น มีการร่างกฎกระทรวงขึ้นหลายฉบับ ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้เกี่ยวข้อง ยังไม่มีการประกาศใช้ การดำเนินการเพื่อถ่วงโอนภารกิจด้านการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ส่วนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปีและมีคุณภาพการศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแต่ยังมีคุณภาพต่างกันมากในแต่ละท้องถิ่น การมีส่วนร่วม

ในการจัดการศึกษาของเอกชน ร่างพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชนยังไม่มีประกาศใช้ ส่วนด้านการปฏิบัติการดำเนินการส่งเสริมมาโดยตลอด แต่ยังคงอยู่ในวงจำกัดและยังไม่เกิดผลเต็มที่

2. คุณภาพการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาพื้นฐาน ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ยังต่ำกว่าเกณฑ์ มีเพียงวิชาสังคมศึกษาเท่านั้นที่ผ่านเกณฑ์ ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการวัดความถนัดทางการศึกษา (SAT) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถทางภาษา การคิด คำนวณความ สามารถเชิงวิเคราะห์ และความสามารถ 3 ด้านต่ำกว่าเกณฑ์เช่นกัน ในช่วงที่ผ่านมา มีการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยปรับเปลี่ยน หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงการวัดและประเมินผลผู้เรียน และการปรับเปลี่ยนวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อทุกระดับการศึกษา ซึ่งมีความก้าวหน้าของการดำเนินการในระดับหนึ่ง ยังต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพประกอบด้วย ครู สื่อการเรียนการสอน การประกันคุณภาพการศึกษา และการบริหารและการจัดการศึกษา ผลการดำเนินการ พบว่า การพัฒนาครู มีการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาครูประจำการทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะทางที่เป็นหลักสูตรเชิงลึก อย่างไรก็ตาม ครูส่วนหนึ่งยังขาดความมั่นใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและยังไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปรับเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ สื่อการเรียนการสอน มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเป็นผู้ผลิตและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน แต่ในทางปฏิบัติการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ยังดำเนินการได้ไม่มาก เนื่องจากการกระจายโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ยังไม่ครบถ้วน การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้สถานศึกษาตื่นตัวในการปฏิรูปการเรียนรู้ การดำเนินการในปีที่ผ่านมามีความก้าวหน้ามาก แต่ยังพบปัญหาครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและยังไม่ได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงสถานศึกษาเท่าที่ควร การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เพิ่งมีผลบังคับใช้ รูปแบบ แนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมจึงยังอยู่ระหว่างการวิจัยและพัฒนา และการขยายผลยังอยู่ในวงจำกัด

3. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา การดำเนินการจัดการศึกษาในบางประเด็นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากยังพบปัญหาโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของเด็กและเยาวชนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อัตราการออกกลางคันยังมีอัตราสูงและการจัดสรรงบประมาณยังมีปัญหา การจัดสรรเงินกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาไม่ตรงตามกลุ่ม

เป้าหมาย และกระบวนการจัดสรรค่าใช้จ่ายมีขั้นตอนมาก ทำให้เกิดความล่าช้า ซึ่งผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ต้องการให้จัดสรรค่าใช้จ่ายไปยังสถานศึกษาโดยตรงประสิทธิผลของการจัดการศึกษาพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษายังไม่ตอบสนองต่อตลาดแรงงานและความต้องการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างเต็มที่

จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงดังนี้ ในเรื่องโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาคควรส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มได้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา โดยมีรูปแบบการจัดที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ในด้านคุณภาพของการจัดการศึกษาต้องเริ่มดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนเพิ่มขึ้น โดยการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น มีการพัฒนาครูประจำการด้วยรูปแบบที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการประกันคุณภาพที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมดีขึ้น

ในลักษณะทำนองเดียวกันนี้ ผลจากการติดตามการปฏิรูปการศึกษาในรอบ 6 ปี ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งนำเสนอผลการประเมินความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษาโดย 3 หน่วยงานหลัก อันประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และกลุ่มผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ที่สรุปผลไปในแนวทางสอดคล้องกันว่า "ยังย่ำอยู่กับที่" เป็นผลลัพธ์ที่ออกมาชนิดไม่ได้สร้างความแปลกประหลาดใจให้กับผู้คนที่ติดตามความคืบหน้าในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเท่าใดนัก เพราะต่างรับรู้รับทราบกันมาโดยตลอดถึงความล้มเหลวที่เกิดขึ้น ซึ่งพอจะสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้ (มติชนสุดสัปดาห์, 2548 : 18)

ทั้งนี้ สำหรับผลการประเมินของ สกศ. ระบุชัดเจนในการประเมินผลทั้ง 5 ด้าน คือ

1. การปฏิรูปด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษามีแนวโน้มดีขึ้น แต่เป็นไปในอัตราปกติ ไม่ใช่อัตราเร่งตามที่ควรจะเป็น สังเกตจากที่รัฐบาลตั้งเป้าให้ประชาชนทุกคนมีการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษา แต่ผลการดำเนินงานพบว่าจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 0.2 เท่านั้น ดังนั้น การจะให้จำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยของประชากรเป็น 9.5 ปี ในปี 2551 ตามนโยบายรัฐบาล ยังจะต้องเร่งดำเนินการในอัตราเร่งกว่าปกติอย่างมาก

2. การปฏิรูปด้านการเรียนรู้ พบว่า จากค่าเฉลี่ยของผลการสอบระดับชาติระดับ ป.6 ระดับ ม.3 และระดับ ม.6 รวมถึงคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ TOFEL ผลสัมฤทธิ์ยังต่ำ ความสามารถทางการคิดคำนวณและการคิดวิเคราะห์ยังต้องปรับปรุง สาเหตุเพราะหลักสูตรยังไม่ชัดเจน

ไม่เชื่อมโยง ครูยังกังวลกับการสอนเนื้อหาให้ครบ ในขณะที่กระบวนการเรียนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์หากลั้บถูกลดความสำคัญลงอีก ทั้งความยืดหยุ่นหลากหลายของหลักสูตรเพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษยังเกิดขึ้นน้อย

3. การปฏิรูปด้านการผลิตและพัฒนาครูยังไม่ชัดเจน ยังไม่มีคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยระบบกระบวนการผลิตและวางแผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จึงส่งผลให้การดำเนินงานไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

4. การปฏิรูปด้านการบริหารจัดการ ในระดับส่วนกลางยังไม่ลงตัวในการจัดโครงสร้างองค์กร บางหน่วยงาน เช่น ในส่วนของการศึกษาเอกชน การศึกษานอกโรงเรียน ส่งผลกระทบถึงภารกิจในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและการแบ่งภารกิจของหน่วยงานส่วนกลางบางส่วนยังไม่เอื้อต่อการดำเนินการตาม ภารกิจที่กำหนดไว้ กลไกประสานงานระหว่างหน่วยงานนโยบายกับหน่วยปฏิบัติ ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ ทำให้การประสานงานและการช่วยเหลือสถานศึกษา รวมถึงความใกล้ชิดกับชุมชนยังมีน้อยกว่าที่ผ่านมา ทั้งยังไม่ลงตัวในการบรรจุคนลงกับงานตามเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ส่วนใหญ่ยังกระจุกตัวอยู่เขตในเมือง นอกจากนี้ ส่วนกลางกระจายอำนาจให้แก่โรงเรียนยังไม่เต็มที่ สถานศึกษาจึงยังขาดความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ

5. การปฏิรูปด้านการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์กรต่างๆยังมีน้อยมาก โดยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเอกชน มีส่วนร่วมเพียงร้อยละ 16 ในปี 2547 ระดับอุดมศึกษาภาคเอกชน มีส่วนร่วมเพียงร้อยละ 20 ในปี 2547 ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีส่วนร่วมร้อยละ 10.88 ในปี 2547 ที่สำคัญประชาชนทั่วไปยังไม่รู้จักการศึกษารูปแบบใหม่ๆที่เกิดขึ้น จนมีผลให้เกิดกรณีมีผู้ล่อลวงนักเรียนและผู้ปกครอง

ในผลการประเมินของ สมศ. เป็นผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา 17,562 แห่งทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 49.1 ของสถานศึกษาทั่วประเทศ พบว่า การจัดการเรียนการสอนของครูที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ยังมีคุณภาพอยู่ในระดับเพียงร้อยละ 39.2 ของสถานศึกษาทั้งหมด การจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ มีคุณภาพอยู่ในระดับเพียงร้อยละ 13.5 และครูสามารถนำผลการประเมินมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพเพียงร้อยละ 21.6 ของสถานศึกษาทั้งหมด

การประเมินคุณภาพทางด้านผู้เรียน พบว่า ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำมากในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 2.5 ของสถานศึกษาทั้งหมด วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 3.3 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ร้อยละ 3.5 ภาษาไทย ร้อยละ 3.8 ศิลปะร้อยละ 6.2 สุขศึกษาและพลศึกษา ร้อยละ 14.5 การงานอาชีพและเทคโนโลยี ร้อยละ 18.5 และวิชาภาษา

ต่างประเทศร้อยละ 47.6 โดยเฉพาะความสามารถของผู้เรียนในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจรรย์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์ มีคุณภาพระดับดีเพียงร้อยละ 11.1 และการมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพระดับดีเพียงร้อยละ 26.5 ของสถานศึกษาทั้งหมด

ส่วนผลการประเมินของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในด้านโครงสร้างการบริหารการศึกษาในส่วนกลางยังขาดการประสานเชื่อมโยงนโยบายและยุทธศาสตร์ ส่วนภูมิภาคพบว่า ผู้แทนกระทรวงในจังหวัดยังไม่ชัดเจน การกระจายหรือมอบอำนาจไปที่เขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่เป็นไปตามกฎหมาย ที่สำคัญครูจำนวนมากยังสอนแบบเดิม ขาดความรู้ในเนื้อหาวิชา และทักษะการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะครูในโรงเรียนขนาดเล็กขาดโอกาสพัฒนามาก เพราะไม่สามารถถึงห้องเรียนได้ ด้านระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลยังไม่เข้มแข็ง และยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความล้มเหลวในการปฏิรูปการศึกษาในรอบ 6 ปี ดังกล่าวนี้นายจาตุรนต์ ฉายแสง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จะนำความล้มเหลวที่เกิดขึ้นมาเป็นโจทย์แก้ไข ดังที่ระบุไว้ว่า "ผลการประเมินของทั้ง 3 หน่วยงานเห็นได้ชัดว่าเราปฏิรูปการศึกษามา 6 ปีแล้ว แต่ยังมีสิ่งที่ต้องปรับปรุงอีกหลายเรื่อง โดยเฉพาะที่น่าเป็นห่วงมากที่สุดคือ การคิดเป็น วิเคราะห์เป็น และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียน ซึ่งจะต้องมาทบทวนกัน เช่นเดียวกับการพัฒนาครูที่ระบบการพัฒนายังไม่ชัดเจน โดยสรุปช่วง 6 ปีที่ผ่านมาเราใช้เวลาหมดไปกับการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการออกกฎหมาย โดยที่ให้เวลาน้อยมากกับการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องมาคิดวิเคราะห์และนำผลการประเมินเหล่านี้ไปรับฟังความคิดเห็นให้แพร่หลายมากขึ้น แล้วตั้งคณะทำงานขึ้นมาดูแลทั้งเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาครู"

การปฏิรูปการศึกษาไทยในทัศนะของประชาชน

ต่อมาในปี 2552 สวนดุสิตโพล ก็ได้ทำการสำรวจทัศนะของประชาชนเกี่ยวกับการศึกษาไทย ซึ่งมองเห็นว่าแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยที่ผ่านมายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จึงได้สะท้อนความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาโดยตรง อาทิเช่น ครู อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ประกอบการที่ใช้ผลผลิตทางการศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา ในหัวข้อ "การปฏิรูปการศึกษาไทย" ในทัศนะของประชาชน โดยสุ่มตัวอย่างทั่วประเทศ จำนวน 11,421 คน ระหว่างวันที่ 20 มกราคม -16 กุมภาพันธ์ 2552 สรุปผลได้ดังนี้ (สวนดุสิตโพล, 2552 : ออนไลน์)

1. "5 จุดเด่น" ของ "การศึกษาไทย" ณ วันนี้ พบว่า อันดับ 1 การสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กยากจน เช่น การให้ทุนเรียนฟรี 41.89% รองลงมาอันดับ 2 การจัดการเรียนการสอน

มีคุณภาพมากขึ้น 19.71% อันดับ 3 มีระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย 16.75% อันดับ 4 เด็กไทยในปัจจุบันกล้าคิดกล้าแสดงออกมากขึ้นสามารถออกไปแข่งขันกับต่างชาติ 12.58% และสุดท้ายอันดับ 5 ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีคุณภาพมากขึ้น 9.07%

2. “5 ปัญหา” ของ “การศึกษาไทย” ที่ประสบอยู่ในขณะนี้ พบว่า อันดับ 1 การขาดทักษะในการเรียน /การใช้ภาษาไทยที่ไม่ถูกต้อง ได้แก่ การพูด การอ่านออกเสียง และคำควบกล้ำต่างๆ 31.42% รองลงมาอันดับ 2 เด็กไม่สนใจและขาดการเอาใจใส่ในการเรียน/การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ขาดระเบียบวินัย 24.66% อันดับ 3 การขาดแคลนครู/คุณภาพของครูผู้สอน 16.87% อันดับ 4 หลักสูตร/เนื้อหาการเรียนการสอนที่ไม่ได้มาตรฐาน 13.58% และสุดท้ายอันดับ 5 ขาดงบประมาณในการสนับสนุนทางด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสวัสดิการที่ดีให้แก่ครูอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ 13.47%

3. ถึงเวลาหรือยัง ? ที่จะปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง “การศึกษาไทย” พบว่า อันดับ 1 ถึงเวลาแล้ว 88.79% เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า, ประเทศเพื่อนบ้านมีการพัฒนาด้านการศึกษาที่รุดหน้าไปมาก, คุณภาพของนักเรียน นักศึกษาในปัจจุบันตกต่ำลงมาก มาตรฐานของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันโดยเฉพาะในเมืองกับต่างจังหวัด, เป็นปัญหาที่ยังไม่ได้มีการแก้ไขอย่างจริงจังและปล่อยให้เรื้อรังมานาน ฯลฯ รองลงมาอันดับ 2 ไม่แน่ใจ 3.83% เพราะการศึกษาของไทยจะพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆอย่าง เช่น สภาพเศรษฐกิจการเมือง และตัวบุคคล,ขาดความต่อเนื่องในการทำงานและมีการปรับเปลี่ยนรัฐบาลอยู่บ่อยๆ ฯลฯ อันดับ 3 ยังไม่ถึงเวลา 0.93% เพราะประเทศไทยยังขาดความพร้อมในหลายๆด้าน เช่น งบประมาณบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ และสุดท้าย * ไม่แสดงความคิดเห็น 6.45%

4. “ระดับการศึกษา” ที่ควรจะต้องเร่งปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง พบว่า อันดับ 1 มัธยม 21.25% รองลงมาอันดับ 2 ประถม 20.86% อันดับ 3 อุดมศึกษา 19.62% อันดับ 4 อาชีวศึกษา 19.55% และสุดท้ายอันดับ 5 อนุบาล 17.87% * ไม่แสดงความคิดเห็น 0.85%

5. ใคร/หน่วยงานใด? ที่ควรจะช่วยในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้ดีขึ้น พบว่า อันดับ 1 กระทรวงศึกษาธิการ 46.78% รองลงมาอันดับ 2 ทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง และตัวของนักเรียนเอง 22.69% อันดับ 3 รัฐบาล 18.39% อันดับ 4 องค์การบริหารส่วนตำบล/องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 6.50% และสุดท้ายอันดับ 5 ครู /อาจารย์ 5.64%

6. ความคิดเห็นต่อการกระจายอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการให้กับโรงเรียน/สถานศึกษาได้มีอิสระในการบริหารงานได้เต็มที่ พบว่า อันดับ 1 สถานศึกษายังขาดอิสระ

ในการทำงาน/ทำงานได้ไม่เต็มที่ 46.28% รองลงมาอันดับ 2 ควรกระจายอำนาจให้กับโรงเรียนได้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น 37.66% อันดับ 3 หากโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานมากขึ้นไปอาจใช้อำนาจที่มีอยู่ในทางที่ผิด 6.51% อันดับ 4 ทางกระทรวงศึกษาธิการควรมีการควบคุมดูแลครูและโรงเรียนให้มากขึ้น เนื่องจากครูในปัจจุบันไม่มีเวลาสอนหนังสือให้เด็กได้อย่างเต็มที่ เพราะติดเรื่องการประเมินวิทยฐานะและการเลื่อนขั้นต่างๆมากเกินไป 5.06% และสุดท้ายอันดับ 5 นอกจากการให้อำนาจในการบริหารงานแล้วควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณที่เพียงพออีกด้วย 4.49%

7. "5 ความต้องการ" ที่ประชาชนอยากได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการศึกษาโดยเร่งด่วน พบว่า อันดับ 1 นักเรียนมีคุณภาพมากขึ้น /รู้จักการใช้ทักษะ มีพัฒนาการทางภาษาที่ดีที่ถูกต้องและมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาต่างๆได้ถูกวิธี/เมื่อจบออกมาได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 45.89% รองลงมาอันดับ 2 การศึกษาไทยมีคุณภาพ ทุกโรงเรียนสามารถนำระบบการศึกษาไปใช้ได้เหมือนกันทุกโรงเรียน/มีมาตรฐานทางการศึกษาที่ดีและได้รับการยอมรับในระดับสากล 15.26% อันดับ 3 สนับสนุนให้ทุกคนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันโดยเฉพาะเด็กที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล 13.44% อันดับ 4 มีงบประมาณสนับสนุน เช่น ทูเรียนฟรี ชื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับสถานศึกษาที่ยังขาดแคลน และการปรับปรุงอาคาร ห้องเรียนให้มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 12.98% และสุดท้ายอันดับ 5 สอดแทรกเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ประเพณีไทย /จิตสำนึกในความเป็นไทย ปลูกฝังให้เด็กไทยเป็นคนดีมีคุณธรรม 12.43%

สะท้อนมุมมองต่อการศึกษาไทย

นอกจากนั้นในปี 2555 สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ยังได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทย เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นและสะท้อนมุมมองต่อการศึกษาไทย โดยการสำรวจเชิงคุณภาพที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกจากตัวแทนทุกภูมิภาคทั่วประเทศ เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาให้ตรงจุด จำนวน 566 คน ระหว่างวันที่ 15-21 มีนาคม 2555 สรุปผลได้ดังนี้ (สวนดุสิตโพล, 2555 : ออนไลน์)

1. "จุดเด่น" ของ "การศึกษาไทย" ณ วันนี้ พบว่า อันดับ 1 รัฐให้ความสำคัญและเล็งเห็นว่าการศึกษาคควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมมุ่งสู่สังคมอาเซียนได้ 48.81% รองลงมาอันดับ 2 การขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาส และกระจายการศึกษาไปสู่ชนบท เพื่อความเท่าเทียมกัน 18.25% อันดับ 3 มีการรณรงค์ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา 14.88% อันดับ 4 ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการจัดการศึกษาที่เป็นระบบมากขึ้น 9.33% และสุดท้ายอันดับ 5

การสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษา ทั้งในเรื่องตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ และเงินเดือน 8.73%

2. **"จุดด้อย" ของ "การศึกษาไทย" ณ วันนี้** พบว่า อันดับ 1 คุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ฯลฯ 34.19% อันดับ 2 การนำนโยบายทางการศึกษาไปใช้ ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามเป้าหมายอย่างแท้จริง 31.03% อันดับ 3 ตัวผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ขาดความสนใจ/ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 19.32% อันดับ 4 การขาดขวัญและกำลังใจ/ความเหลื่อมล้ำ ไม่ได้รับความเป็นธรรมของบุคลากรทางการศึกษา 11.59% และสุดท้ายอันดับ 5 คนส่วนใหญ่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ผู้ปกครองไม่สนับสนุน ไม่ให้ความร่วมมือ 3.87%

3. **สิ่งที่บุคลากรทางการศึกษา "ถูกใจ" "การศึกษาไทย" ณ วันนี้** พบว่า อันดับ 1 ภาครัฐให้ความสำคัญ สนับสนุน และส่งเสริมเรื่องการศึกษาในทุกๆ ด้านอย่างเต็มที่ 44.50% รองลงมาอันดับ 2 การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อุปกรณ์ของเด็ก เช่น แจกแท็บเล็ตให้เด็กนักเรียน ป.1 25.67% อันดับ 3 การเปิดกว้างทางการศึกษา โรงเรียนมีอิสระในการจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น 13.94% อันดับ 4 การจัดสรรงบประมาณ โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกลให้ได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้น 13.45% และสุดท้ายอันดับ 5 การผลิตครูพันธุ์ใหม่ที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2.44%

4. **สิ่งที่บุคลากรทางการศึกษา "ยังขัดใจ/ไม่ค่อยพอใจ" "การศึกษาไทย" ณ วันนี้** พบว่า อันดับ 1 การดำเนินงานที่ไม่โปร่งใส มุ่งเน้นผลประโยชน์ หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมือง 39.51% อันดับ 2 จิตสำนึกในความเป็นครู การดูแลเอาใจใส่เด็กไม่ทั่วถึง ครูไม่ทุ่มเทหรือสละเวลาให้กับเด็ก 26.10% อันดับ 3 การขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องสวัสดิการ ค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ 16.23% อันดับ 4 การปฏิรูปการศึกษายังไม่บรรลุผลหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรขาดความเข้าใจที่ชัดเจน 16.04% และสุดท้ายอันดับ 5 กฎระเบียบ พรบ.ทางการศึกษา ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน 2.12%

5. **บุคลากรทางการศึกษาคิดว่าควรทำอย่างไร? จึงจะทำให้ "การศึกษาไทย" มีประสิทธิภาพสูงสุด** พบว่า อันดับ 1 การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม 41.55% อันดับ 2 นโยบายทางการศึกษาต้องมีความชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับการมุ่งสู่อาเซียน 24.05% อันดับ 3 รัฐบาลให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กำหนดให้การศึกษาไทยเป็นวาระแห่งชาติ 18.87% อันดับ 4 ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน จะต้องให้ความร่วมมือและมีความตั้งใจจริง 8.22% และสุดท้ายอันดับ 5 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ

และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 7.31%

จากการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ยังมีปัญหาอยู่หลายด้านหลายประการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในปลายปี 2550 ได้เสนอนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในช่วงปี พ.ศ. 2551-2555 รวม 6 ด้าน คือ (วิทยากร เชียงกูล, 2552 : 115-143)

1. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. การพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
3. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
4. การจัดระบบการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
5. การสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา
6. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม

ในเอกสารฉบับเต็มได้เสนอทั้งความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในปี 2555 และในแต่ละยุทธศาสตร์ได้เสนอหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอนำเสนอเฉพาะเรื่องเป้าหมายเพียงด้านเดียวเพื่อสรุปอย่างสั้นๆ ดังต่อไปนี้คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เป้าหมาย : ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความสามารถคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย : มีครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาพอเพียงตามเกณฑ์ และมีคุณภาพที่จะจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน รวมทั้งมีระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งส่งเสริมคุณภาพและตอบสนองความต้องการในการพัฒนาการศึกษาโดยรวมของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

เป้าหมาย : เพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือของครู เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการสอนและการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือของผู้เรียนในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้แก่ตนเอง นำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแก้ปัญหาขาดแคลนครู คณาจารย์ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การจักระบบการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย : พัฒนาระบบการจัดการศึกษาในทุกกระดับ/ประเภทการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ

เป้าหมาย : พัฒนาและสร้างค่างามเข้มแข็งของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพร้อมรับการกระจายอำนาจทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

เป้าหมาย : ให้มีการแบ่งภาระความรับผิดชอบการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชน ให้ชัดเจน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรสังคมอื่นให้เข้ามา มีบทบาทร่วมจัดการศึกษาในทุกระดับประเภทและเข้ามาร่วมให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรอย่างกว้างขวางในรูปแบบหลากหลาย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กล่าวโดยรวมแล้ว ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง 6 ด้าน อาจถือเป็นเพียงเข็มทิศหรือแผนพัฒนาแบบชี้แนะมากกว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ยุทธวิธีที่จะทำให้เกิดผลได้จริงๆ การจะปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพจริงๆ คงจะต้องระดมสมองจากทุกฝ่ายที่อยู่นอกกระทรวงศึกษาด้วยมาช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาความด้อยคุณภาพของการศึกษาไทยอย่างวิพากษ์วิจารณ์ และหาทางแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้ถึงรากเหง้า และหาทางออกในเชิงปฏิรูปโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ปฏิรูปการผลิต การคัดเลือก การตอบแทนครู การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและการจัดสรรงบประมาณ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการวัดผล อย่างถนอมรากถนอมโคน รวมทั้งต้องคำนึงเรื่องการทำให้คนทั้งประเทศโดยเฉพาะคนจนมีความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพใกล้เคียงกันเพิ่มขึ้นด้วย การเพิ่มความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนส่วนใหญ่ที่ยากจนนั้นสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาโดยรวม เช่น ถ้ากระจายครูเก่งๆ งบประมาณและการสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น ศึกษานิเทศก์/ระบบพี่เลี้ยงไปสู่โรงเรียนเล็กๆ ในชนบทและชุมชนแออัดเพิ่มขึ้น ทำให้นักเรียนได้เรียนในชนบทและชุมชนแออัดได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จะเป็นการยกคุณภาพการจัดการศึกษาให้กับคนจนในชนบทและชุมชนแออัดอีกจำนวนมาก ทำให้เด็กที่ยากจนห่างไกลมีโอกาสเรียนได้ดีขึ้น เรียนได้สูงขึ้น ทำให้ประเทศได้พัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของประชาชนได้เพิ่มขึ้น จะได้มีโอกาสคัดและพัฒนาคนเก่งๆ มาเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป

ประสิทธิผลขององค์การ

แนวคิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554:ออนไลน์) นอกจากนี้ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล เป็นตัวชี้วัดและเป็นเครื่อง ตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่า ประสิทธิภาพยังมีความแตกต่างกันอยู่ ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขา นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การในรูปของผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตประสิทธิผลขององค์การ จะหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิต ที่อยู่ในรูปของสินค้าและบริการ ในมุมมองของนักการศึกษาประสิทธิผลอาจจะพิจารณาถึง คุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษา ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง (ปิติชาย ตันปิติ, 2547 : 45) ในการทำงานมักมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายว่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่หลายคนยังมีความสับสนว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างไร การทำงานที่ ประสพผลสำเร็จวัดได้จากประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล เป็นข้อสงสัยที่ได้รับฟังเสมอๆ ความแตกต่าง ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเข้าใจจึงขออธิบายดังนี้ (กูรู, 2552 : ออนไลน์)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)
2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)
3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดี มีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (Process) ที่ดี และมีผลผลิต (Output) ที่ดี

การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพ ของงาน ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

ประสิทธิผล (Effective) หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการ

ที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้นๆ ประสิทธิภาพจะมุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

ในทำนองเดียวกันจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530 : 70) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและมักเป็นเรื่องเศรษฐกิจ เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้อาจคลาดเคลื่อนได้ เพราะไม่ได้คำนึงถึงด้านคุณภาพแต่คำนึงถึงปริมาณในรูปของกำไรหรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพจึงต้องวัดความแตกต่างด้านคุณภาพของผลผลิตด้วย

ความหมายของประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2535 : 314) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิด ผลได้สูงสุดโดยที่ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

วิทยากร เขียงกุล (2540 : 173) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สิ่งที่ยังบอกผลงานของ คนงานระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วง ระยะเวลา (ปฏิบัติงาน) เหมาะสมเพียงไร

แคทซ์และคานัน (Katz and Kahn, 1978 : 232-234) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับ ผลผลิตที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กรหมายถึงการ บรรลุเป้าหมาย (Goal-Attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

มิลเล็ท (Millet) กล่าวว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจแก่มวลมนุษยย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service) 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service) 3) การให้บริการ อย่างเพียงพอ (Ample Service) และ 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service) (สถิต คำลาเลี้ยง, 2544 : 13)

กล่าวสรุปได้ว่าการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่ประกอบไปด้วยจึงจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้

ความหมายของประสิทธิผล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2542 : 504) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

ภรณี กิริติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 107) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิผล จึงหมายถึงผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะต้องสนองตอบหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุพจน์ ทราญแก้ว (2545 : 18) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้าง ผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิต และผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมี ประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการ วัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

เอ็ดดี้ (Eddy, 1981 : 106) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั่นเอง

จากความหมายของประสิทธิผลดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายประสิทธิผลขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่ององค์กรที่มีประสิทธิผลเป็นเรื่องที่มีผู้ศึกษาและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้ก้าวไปถึงความเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล แต่บางครั้งความหมายขององค์กรที่มีประสิทธิผลของแต่ละองค์กร ยังคงมีความแตกต่างกันตามแต่พิจารณาในด้านของปริมาณ คุณภาพ หรือผสมผสานกัน ดังความหมายที่พอจะสรุปได้ดังนี้

พิทยา บวรวัฒนา (2541 : 176) กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goal) ที่ตั้งไว้ขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิผลสูง ย่อมประสบความสำเร็จสูงในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่องค์กรที่มีประสิทธิผลต่ำ มักจะประสบความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปิติชาย ต้นปิติ (2547 : 46) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายของ

องค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอดและธำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์การ

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550 : 15) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ประสบผลสำเร็จในการผลิตผลลัพธ์ที่มีคุณภาพด้วยสมรรถนะเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

ไวพจน์ กุลาชัย (2552 : 89) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การนั่นเอง

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล

ไชน์ (Chein, 1970 : 118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และสร้างความเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

ฮานนานและฟรีแมน (Hannan and Freeman, 1977 : 109) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลขององค์การหมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

ฮาร์มอนและไมเยอร์ (Harmon and Mayer, 1986 : 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

นาฮาเวนดีและมาเล็คซาเดห์ (Nahavendi and Malekzadeh, 1999 : 532) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนอันหมายถึง 4 ประการ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม และ 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ฮอลล์ (Hall, 2002 : 7) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องทำการจัดวางองค์การใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์การ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้ากระบวนการภายในขององค์การ และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที้องค์การปรารถนา

กิปสัน (Gibson) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่า มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้ (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550 : 15-16)

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เจตคติ แรงจูงใจ และความเครียด

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์การอันได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม

โดยที่ประสิทธิภาพขององค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การงานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

จากความหมายประสิทธิภาพขององค์การดังกล่าวข้างต้น จึงพอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง องค์การที่ประสบผลสำเร็จในภารกิจตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี อันเป็นความพึงพอใจและความปรารถนาของทุกฝ่าย

การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ

ในการบริหารองค์การให้เกิดมีประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้น อันหมายถึงการนำวิธีการและปัจจัยในการบริหารต่าง ๆ มาดำเนินการเป็นไปตามบริบทขององค์การ ซึ่งก็มีนักวิชาการและนักบริหาร ได้ให้ทัศนะและเสนอแนวทางไว้อย่างหลากหลายพอจะกล่าวได้ดังนี้

นางลักษณะ เวื่อนทอง (2550 : 18) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการใช้กระบวนการทางการบริหารด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอดและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์การที่ดีไว้

แคมป์เบลล์และบีตี (Campbell and Beaty, 1977 : 132-135) ได้ศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วย 19 เกณฑ์ ดังนี้ 1) ความมีประสิทธิภาพโดยรวม 2) คุณภาพ 3) ผลผลิต 4) ความพร้อม 5) ประสิทธิภาพ 6) ผลกำไร 7) การเติบโต 8) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม 9) ความมั่นคง 10) การเปลี่ยนงานหรือคงอยู่ต่อ 11) การขาดงาน 12) อุบัติเหตุ 13) ขวัญ 14) การจูงใจ 15) ความพึงพอใจ 16) ความเห็นที่พ้องกันในเป้าหมาย 17) ความขัดแย้ง-ความสามัคคี

18) ความยืดหยุ่น-ปรับตัว และ 19) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก

สตีแยร์ส (Steers, 1977 : 59-60) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารซึ่งเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์การไว้ 4 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ คือ 1) โครงสร้างขององค์การ 2) บทบาทของเทคโนโลยี
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม คือ 1) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ 2) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
3. ลักษณะของบุคลากร คือ 1) ความผูกพันต่อองค์การ 2) การปฏิบัติงาน
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 5) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ 6) การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

มิลตัน (Milton, 1981 : 11-12) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพมี 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะเฉพาะของบุคลากร ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการ ทักษะความชำนาญ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ข้อมูลย้อนกลับรางวัลความชัดเจนของบทบาท
3. ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมปัจจุบันและบรรยากาศขององค์การ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินกิจการทางกระบวนการบริหารโดยการนำเอาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร หรือลักษณะของงาน เป็นต้น นำมาบูรณาการให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อองค์การต้องการทราบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การภาครัฐมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์การภาคเอกชนหลายประการ เช่น ความหลากหลายภายในองค์การ การได้รับอิทธิพลจากคน องค์กร ชุมชน หรือกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มากกว่าองค์การภาคเอกชน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างด้านสถานะและบทบาท ตลอดจนได้รับการตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ อยู่เสมอ เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือเพื่อให้ทราบว่าองค์การมีสภาพของความสำเร็จเป็นอย่างไรหรือไม่ ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักบริหารที่ได้เสนอแนวทางและมาตรฐานที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การ พอจะกล่าวได้คือ

พิทยา บวรวัฒนา (2541 : 180) กล่าวว่า ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวในการประเมินประสิทธิผลขององค์การเพราะนักทฤษฎีองค์การเสนอแนวคิด วิธีการวิเคราะห์หรือออกเป็นหลายแนวทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การที่มีลักษณะกว้างขวางแตกต่างกันไป ดังนั้น จึงไม่มีบรรทัดฐานในการประเมินประสิทธิผลซึ่งเป็นที่ยอมรับกันเป็นสากล

สก๊อตต์ (Scott, 1977 : 63-64) กล่าวว่า ประเด็นเรื่องประสิทธิผลมีแนวความคิดของนักวิชาการที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกันหลายประการ เช่น ประเด็นที่ว่าใครจะเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ตัวแปรที่ใช้ในการประเมินนั้นคืออะไรบ้าง และลักษณะขององค์การที่จะตรวจสอบหรือประเมินนั้นควรมีลักษณะอย่างไรเป็นต้น ฉะนั้น การที่จะแสวงหาเกณฑ์ในการวัดที่เป็นสากลจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเนื่องจากมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินองค์การที่มีความหลากหลายและใช้เกณฑ์ในการประเมินที่แตกต่างกัน และมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่แตกต่างและขัดแย้งกันอีกด้วย

ส่วนทัศนะของซีซอร์ (Seashore, 1983 : 63) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การนั้นสามารถวัดได้จากมุมมองที่แตกต่างกัน เช่น จากกลุ่มคนที่มีตำแหน่งสูงในองค์การ จากสมาชิกภายในองค์การ หรือจากลูกค้าที่ใช้บริการ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม วิธีประเมินประสิทธิผลขององค์การก็ยังมีแนวทางและมาตรฐานที่พอจะเชื่อถือได้ โดยมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้แนวทางไว้หลายลักษณะพอจะกล่าวได้ดังนี้

สตีเยร์และคณะ (Steers and Others) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบ และพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ดังนี้ (ปิติชาย ต้นปิติ, 2547 : 46-49)

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal Optimization Approach) ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ องค์การทุกองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การ การประเมินที่เป้าหมายขององค์การ รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การมีหลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมาย หรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริง สามารถวัดได้ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ การประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้ประโยชน์หลายประการ ประการแรก ทำให้ทราบว่าการทำงานที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดมีความเป็นไปได้หรือไม่ จะสร้างความเสียหายให้กับองค์การ หรือจะทำให้องค์การเจริญเติบโตและสามารถอยู่รอดได้ ประการที่สอง การประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายต้องยอมรับว่าองค์การที่แตกต่างกันย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์การจะยังให้ความสำคัญกับคนในองค์การ รู้วิธีการจูง

ใจคนให้เขาเกิดความรัก และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายขององค์กร ประการที่สาม ทำให้ผู้บริหารในองค์กรทราบปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร หรือแม้แต่เทคโนโลยี ประการที่ดีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางนี้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. **วิธีการเชิงระบบ (A Systems Perspective)** การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวคิดนี้ใช้แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในองค์กร และสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร แนวคิดนี้เราสามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล คือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กรเทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน 4) นโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 แสดงองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร

ที่มา : ปิติชาย ตันปิติ, 2547 : 48

3. รูปแบบที่เน้นพฤติกรรม (A Behavioral Emphasis) รูปแบบนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การประเมินองค์การหรือการวิเคราะห์องค์การต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การที่มีความสัมพันธ์กัน โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายร่วม ซึ่งเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในองค์การช่วยกันกำหนดเป้าหมาย และยอมรับเป้าหมายร่วมกันและยึดถือเป็นเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นบางส่วนของเป้าหมายองค์การจะเป็นเป้าหมายของบุคคล ผู้บริหารในองค์การจะต้องตั้งใจและใช้ภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์การ

คาลด์เวลล์ และ สปีนส์ (Caldwell and Spinks) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ซึ่งเขาถือว่าเป็นเกณฑ์ “แบบอุดมคติ” (Ideal Type) คือแม้แต่สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงอาจจะมีไม่ครบทุกรายการ แต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ ดังมีรายการต่อไปนี้ (วิโรจน์ สารัตถะ, 2544 : 32)

1. ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย มีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน มีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมคูลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองของความต้องการของนักเรียนในสถานศึกษาได้ มีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

2. ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายสถานศึกษาในระดับสูง คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง

3. ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ

4. ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู การใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู การกระตุ้นครูเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ การตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในสถานศึกษาในระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ชุมชน ครูและนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูอยู่ในระดับสูง ตรวจสอบแผนงานและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5. ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ ผู้บริหาร ครู นักเรียน

แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมน่าอยู่ ตื่นเต้นและท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศยอมรับและเชื่อถือกันของครูกับนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่า นักเรียนทุกคนจะทำดี ผู้บริหารครู และนักเรียน คาดหวังความสำเร็จในระดับสูง นักเรียนมีขวัญ กำลังใจในระดับสูง นักเรียนมีการยอมรับนับถือและความเป็นเจ้าของผู้อื่น จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในสถานศึกษา ผู้บริหารอาวุโสเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของนักเรียนในระดับต่ำ อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราการพักเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในระดับสูง อัตราการขาดงานของครูต่ำ การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

6. ด้านผลลัพธ์ประกอบด้วย อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

รอบบินส์ (Robbins) ได้นำเสนอวิธีวัดประสิทธิผลขององค์การในระดับองค์การว่ามีอยู่ 4 วิธี ดังตารางที่ 2 คือ (ไวพจน์ กุลาชัย, 2552 : 90-92)

1. **วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal Attainment-approach)** วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ ภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย และต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไร อย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่ยากลำบาก องค์การหลายๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกที่จะวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้น แม้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไปวางเป้าหมายผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์การ

2. **วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System Approach)** ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรก ที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยการวัดประสิทธิผลของ

องค์การตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนี้ ยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (Means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (Ends) ขององค์การ

3. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ (Strategic Constituencies Approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์การที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์การ ดังนั้น องค์การจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดีข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์การ และการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

4. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ (Competing Values Approach) แนวคิดนี้เห็นว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใครมีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหาร ฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การเป็นหลักการวัดโดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การนี้ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนในองค์การใน 3 ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์การว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์การ และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร

ตารางที่ 2 แนวทางการวัดประสิทธิผลขององค์การ 4 รูปแบบ

รูปแบบ	การเน้น	มาตรวัดประสิทธิผล	
		วิธีการ	เป้าหมาย
มนุษย์สัมพันธ์ เปิด	คนและความยืดหยุ่น องค์การและความ ยืดหยุ่น	ขวัญและความสามัคคี ความยืดหยุ่นและ ความพร้อม	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเจริญเติบโต การหา ทรัพยากร และการสนับสนุน จากภายนอก
มีเหตุผล	องค์การและการควบคุม	การวางแผนและการ กำหนดเป้าหมาย	ประสิทธิภาพและผลผลิตสูง
กระบวนการภายใน	คนและการควบคุม	ระบบข้อมูลข่าวสาร และการติดต่อ	เสถียรภาพและการควบคุม

ที่มา : พิทยา บวรพัฒนา, 2541 : 193

ฮอยและมิสเคิล (Hoy and Miskel) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ 3 รูปแบบดังนี้ (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550 : 21-22)

1. **รูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์การ** โดยพิจารณาว่าผลการดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาจากเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คือ 1) เป้าหมายที่กำหนดขึ้นโดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของกลุ่ม 2) จำนวนเป้าหมายต้องเพียงพอที่จะบรรลุผลได้ 3) เป้าหมายต้องชัดเจนและผู้มีส่วนร่วมต้องเข้าใจตรงกัน และ 4) สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายได้

2. **รูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากร** ซึ่งมีแนวคิดว่าองค์การที่มีประสิทธิผลต้องสามารถแสวงหาผลประโยชน์ด้านทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเน้นความสำคัญของปัจจัยป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต ซึ่งยึดหลักที่ว่าองค์การที่ได้รับทรัพยากรมากกว่าย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินในระบบนี้คือ ความคงที่ของกระบวนการภายใน โครงสร้างและความสามารถในการกำกับติดตามและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

3. **รูปแบบบูรณาการ** เป็นการรวมรูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์การและรูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากรเข้าด้วยกัน โดยใช้เกณฑ์เดียวซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มิติเวลา กลุ่ม ผู้ที่เกี่ยวข้อง และความเป็นพหุเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา ในการประสิทธิผลขององค์การนั้น สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมิน คือ ช่วงเวลาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว กล่าวคือ การประเมินจะเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์การ เช่น ในระยะเริ่มแรกของการดำเนินงานต้องใช้เกณฑ์ที่เน้นความ

ยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากรเมื่อองค์การมีวุฒิภาวะแล้วใช้เกณฑ์ในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการผลิตและความมีประสิทธิภาพ และเมื่อองค์การอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้ เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรม และการได้มาซึ่งทรัพยากร

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ในการใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจำเป็นต้องคำนึงถึง ค่านิยมและความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพล ต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นเกณฑ์การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่ม ที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการบูรณาการนี้ได้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีระบบสังคมตามรูปแบบหน้าที่ ทางสังคมของพาร์สัน (Parsons) ที่กล่าวถึงองค์การว่าเป็นระบบสังคมของระบบเปิดที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ จึงต้องประกอบด้วยหน้าที่ พื้นฐาน 4 ประการ เพื่อให้องค์การอยู่รอดได้คือ

1. การปรับตัว (Adaptation – A) หมายถึง การที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้อง กันสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์การให้สนองต่อสภาพการณ์ ใหม่ที่มีผลกระทบต่อองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) นวัตกรรม 3) ความเจริญเติบโต 4) การพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment – G) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของ องค์การ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) คุณภาพ 3) การแสวงหาทรัพยากร 4) ประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการ (Integration – I) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิก ภายในองค์การ เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ 1) ความพอใจ 2) บรรยากาศ 3) การสื่อความหมาย 4) ความขัดแย้ง

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency – L) หมายถึง การดำรงและรักษาระบบ ค่านิยมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน ให้คงอยู่ในองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ 1) ความภักดี 2) ความสนใจของคนส่วนใหญ่ 3) แรงจูงใจ 4) เอกลักษณ์

3.3 ความเป็นพหุเกณฑ์ คือ การประเมินที่ใช้เกณฑ์โดยการคำนึงถึงองค์ประกอบ หลายส่วนที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะความเป็นระบบ (system) ขององค์การที่ประกอบด้วย ปัจจัย ป้อนเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก โดยแต่ละปัจจัยจะต้องมีส่วนประกอบต่าง ๆ และจะต้อง ประเมินตามส่วนประกอบนั้น ๆ

จากแนวคิดข้างต้นในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ฮอยและมิสเคล (Hoy and Miskel)

ได้นำมาบูรณาการเป็นรูปแบบดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงรูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์การ

มิติของประสิทธิผล	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การปรับตัว (Adaptation)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growth) การพัฒนา (Development)
การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition) ประสิทธิภาพ (Efficiency)
การบูรณาการ (Integration)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์การ (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความขัดแย้ง (Conflict)
การรักษาแบบแผน วัฒนธรรม (Latency)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central life Interest) การจูงใจ (Motivation) ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ (Identity)

ที่มา : นางลักษณีย์ เรือนทอง, 2550 : 23

กล่าวโดยสรุป การประเมินประสิทธิผลขององค์การ เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าองค์การมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ประสพผลสำเร็จเพียงใด ซึ่งในการประเมินควมามีประสิทธิผลขององค์การดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ พร้อมทั้งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ องค์การด้วย เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลได้ผลอย่างจริงจังทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

ความหมายของการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมที่มีหน้าที่สร้างเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สังคมจึงตั้งความหวังไว้กับโรงเรียนสูงกว่าองค์กรอื่นๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการศึกษาจะต้องให้ขอบเขตและความหมายของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นกรอบในการประเมินผลของผู้ประเมินและเป็นกรอบการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านมาผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้

คลิกแมน (Glickman, 1987 : 622-624) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์การแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษาที่ดีด้วยตนเอง ตามเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

มอร์ติเมอร์ (Mortimore, 1988 : 9) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง นักเรียนจะมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้

เรย์โนลด์และครีเมอร์ (Reynolds and Creemers, 1990 : 1) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษา

กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่มีการดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนและภารกิจต่างๆจนประสบความสำเร็จบังเกิดผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์

ปัจจัย องค์ประกอบ และคุณลักษณะของการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

นักวิชาการและนักบริหาร ได้นำเสนอทัศนะ แนวคิด และผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัย องค์ประกอบ และคุณลักษณะของการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พอจะกล่าวได้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2543) ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสถานศึกษา พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ได้ปฏิบัติจริงมากที่สุด มีการประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อรุณ จันทวานิช และคณะ (2545) ได้นำเสนอทัศนะของโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบว่าต้องประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีการพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 2) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน 3) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 5) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 6) การบริหารจัดการที่ดีใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม 7) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 8) มีครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาและจำนวนเพียงพอ 9) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 10) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น 11) สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย 12) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 13) งบประมาณมุ่งเน้น

ผลงาน 14) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนที่มีสังคมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ภารดี อนันต์นาวิ (2546) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 730 คน ใน 12 เขตการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถม ศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่ สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความ สัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

บุญเชิด ขำชุ่ม (2547) ศึกษาวิจัยการจัดการศึกษาการบริหารการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 132 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2 อยู่ในระดับมาก 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 5) การบริหารจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปี □ ดีชาย ต้นปิติ (2547) ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ □ การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิภาพของ □ การได้ □ ร้อยละ 78 ดังนี้ 1) ระบบย่อยการจัดการ (ก า ร ค ว บ คู ม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของ ผู้ บริ ห า ร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

สมชาย เทพแสง (2548) ศึกษาวิจัยปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งหัวหน้าหมวด ครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้แทนของชุมชน จำนวน 542 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 111 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ การบริหารเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และประสบการณ์ในการบริหาร ทุกปัจจัยดังกล่าวส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน

สมหมาย นาควิเชียร (2548) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 35 โรงเรียน ประกอบด้วย นักเรียน 2,177 คน ครู อาจารย์ 68 คน และผู้บริหารโรงเรียน 35 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2,280 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง แต่มีความแปรปรวน 2) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยพฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ส่วนคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน 3) ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า 3.1) พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สำหรับคุณภาพการสอนของครูอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3.2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอน และวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวก 4) ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า 4.1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 4.2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก 4.3) พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการพัฒนาปรับ

เปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก

เยาวดี จุฑาพรธนาชาติ (2549) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 96 โรงเรียน จำนวน 412 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตาม ลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการยืดหยุ่น ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และด้านประสิทธิภาพ 2) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนยอดนิยมจำนวน 198 โรงเรียน และโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 154 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนยอดนิยมจำนวน 762 คน ในรอบที่ 1 และยืนยันความคิดเห็นในรอบที่ 2 จากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 61 คน เพื่อใช้ศึกษาความเป็นไปได้และพัฒนาารูปแบบการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. ผู้บริหารและครูมืออาชีพ 3. การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ 4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5. การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6. เน้นการเรียนการสอน 7. การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8. มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิด

นริศ สวัสดิ์ (2550) ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ปีการศึกษา 2548 ผู้บริหารโรงเรียน 175 คน และครู 1,400 คน รวม 1,575 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 2) ในตัวแปรระดับครู พบว่า เจตคติต่อโรงเรียนและภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05

3) ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สกุลรัตน์ กุมพมาศ (2550) ศึกษาวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจากครูผู้เข้าประชุมที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมประชุม จาก 51 จังหวัด จำนวน 3,500 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 2,953 ชุด ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมายแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่คือระหว่างร้อยละ 70.41 ถึง 96.50 คน ที่มีความสุขกับการสอน รักนักเรียน ไม่เบื่อการเป็นครู รักการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา และไม่มี ความกดดันจากการสอน ด้านความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิรูปงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมมิตรสัมพันธ์ในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมงบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้านการส่งเสริมและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการประเมินผลนักเรียน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ญาณีตา บุญจิตร (2552) ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 5 คน รวม 625 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบและตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 31 ตัวชี้วัด 2) ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการภายในมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผู้รับบริการและด้านการเงินตามลำดับ ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญมี 8 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88.00

นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552) ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 860 คน จาก 430 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพผลสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 4 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผลได้ร้อยละ 99.70 ปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุดร้อยละ 99.30 รองลงมา คือ ปัจจัยระดับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม และปัจจัยระดับองค์การ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาขนาดและทิศทางรายปัจจัยที่ส่งผลทางบวกแต่ละปัจจัย พบว่า โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการปรับองค์การและนวัตกรรม ปัจจัยที่ส่งผลทางลบแต่ละปัจจัย พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

กมลวรรณ รอดจ่าย (2553) ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนต้นแบบขนาดเล็กนาร่องที่เข้าร่วมดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ในระยะที่ 1 ตุลาคม 2550–กันยายน 2551 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 660 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก และประธานกรรมการสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 33 ตัวแปร ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกมีจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2. สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ 4. การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 5. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ส่วนตัวแปรแฝงภายในมีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1. การบริหารจัดการ 2. การจัดการเรียนรู้ และ 3. ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก 2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 74 เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก) และเมื่อเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กกับตัวแปรแฝงด้านปัจจัยทั้ง 7 ด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพล

รวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2553) ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง 1) ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ โรงเรียนเอกชนที่มีการเปิดสอนในระดับอนุบาลที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจาก สมศ. และเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547-2551 จำนวน 81 โรงเรียนทั่วประเทศ ทำการ ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 2) ประชากรที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้มาจากการเจาะจงเลือกศึกษาโรงเรียนซึ่งเป็นกรณีตัวอย่าง คือ โรงเรียนอนุบาลเอกชนที่ได้รับการประเมินจาก สมศ. อยู่ในระดับดีมาก รวมทั้งได้รับรางวัลชนะเลิศตามเกณฑ์รางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง ภายในรอบระยะเวลา 10 ปี และมีจุดเด่นในเรื่องการบริหารจัดการในแต่ละด้าน จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อทำการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร ครูที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการหรืองานประกันคุณภาพของโรงเรียน และผู้ปกครองที่ยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล จากการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า การบริหารจัดการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผลผลิต ส่วนการบริหารจัดการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเรียนการสอน และด้านการบริหาร

เอ็ดมอนด์ (Edmonds, 1979 : 37) นำเสนอแนวคิดที่นำไปสู่ความเป็นโรงเรียนประสิทธิผลด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร 2) ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน 3) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย 4) ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง และ 5) การเฝ้าติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

สเต็ดแมน (Stedman, 1987 : 215-244) ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสรุปพบว่า ลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ 1) การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3) การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง 4) หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ 5) การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด 7) ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน 8) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และ 9) การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ

ออสตินและเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds, 1990) ศึกษาวิจัยและรายงานว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ดังนี้ 1) การจัดการอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน และ 12) มีระเบียบวินัย

เฮอริซอก (Herzog, 1990) ศึกษาวิจัยตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม ในปี 1990 ได้ศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

มาร์เซล (Marcel, 1990) ศึกษาวิจัยอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียนในปี 1990 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียนประกอบด้วย การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำบรรยากาศ การติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสหพันธ์การวิเคราะห์ตัวประกอบ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้ อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำและมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและครู

วอร์ทแมน (Worthman, 1990) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นระบบราชการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปี 1990 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลองค์การว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่และเพื่อตัดสินว่ามีลักษณะใดของประสิทธิผลองค์การ คือ ความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นระบบราชการของโรงเรียนนั้นๆหรือไม่ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ชนิด คือ D.A. Mackay's School Organizational Inventory และ Paul Mott's Index of Perceived Organization Effectiveness (IPOED) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างราชการกับประสิทธิผลองค์การ ความสามารถในการผลิตของครูกับระดับความเป็นระบบราชการ และผู้วิจัยได้เสนอแนะให้โรงเรียน และระบบโรงเรียนหนีห่างจากความเป็นองค์การที่มีลักษณะระบบราชการ และควรมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีรูปแบบของความร่วมมือ ซึ่งองค์การที่มีลักษณะนี้สามารถสร้างความชื่นชมให้เกิดขึ้นกับครูในฐานะนักวิชาชีพ โรงเรียนจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพการสอนและเน้นการสร้างเสริมพลังของครูใหญ่ในการนำ

คริสพีลส์ (Chrispeels, 1990) ศึกษาวิจัยประสิทธิผลโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษาค่าจำนวน 8 แห่ง ในปี 1990 โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 2) หลักสูตรและการสอน 3) โครงสร้างขององค์การ และ 4) ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลของการทดลอง และแบบบันทึกข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน 2) การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ และ 3) ต้องมีวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ที่ดี

คาลด์เวลล์และสปิงส์ (Caldwell and Spinks, 1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เน้นการเรียนการสอน 2) ความสามารถในการรับการตรวจสอบได้ 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม และ 4) การมีแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู

เพียร์ซ (Pierce, 1991) วิเคราะห์ลักษณะการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ในปี ค.ศ. 1991 พบว่า 1) การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างครูที่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) หลักสูตรที่เน้นการบูรณาการ และพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน 4) การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือในการวางแผนกับครู และ 5) การมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991) สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนานุเคราะห์อย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

ฮอลท์และไฮท์ (Holt and Hinds) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่ามีองค์ประกอบ 3 กลุ่มใหญ่ดังนี้ (วิโรจน์ สารัตตะ, 2544 : 22)

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมและการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน

2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตร การสอนการพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

แซมมอนส์, ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore, 1995) ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามี 11 ปัจจัย คือ

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ 1) มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์การและบริหารเชิงรุกสร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ 3) สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

2. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ 1) การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน 2) มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน 3) มีความเคารพในสถาบัน

3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ 1) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบ ระเบียบ 2) มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน

4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง ได้แก่ 1) การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหาร 2) เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ

5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของแผนการสอนในการเตรียมการสอน 2) มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน 3) มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน 4) ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย

6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียนและนักเรียนในระดับสูง ได้แก่ 1) ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงรวมกันทั่วถึงทั้งโรงเรียน 2) มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้มีความคาดหวังสู่ความเป็นจริง 3) มีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง

7. มีการเสริมแรงครู ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญในกรณีให้รางวัลและการลงโทษ 2) ชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง

8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ได้แก่ 1) มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียน 2) มีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน

9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ ได้แก่ 1) การสร้างความศรัทธาของครูให้แก่นักเรียน 2) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน 3) การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10. มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

11. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีการเรียนรู้และรับผิดชอบต่อโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน

เปอร์กีและสมิท (Purkey and Smith) ได้จัดปัจจัยที่แสดงถึงการมีประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ (วิโรจน์ สารัตตะ, 2544 : 29)

1. ด้านโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู หลักสูตรชัดเจนและจัดเป็นระบบ การพัฒนาคณะครู การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง การมีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด และมีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

2. ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษามีสำนึกชุมชน มีจุดหมายที่ชัดเจน มีระเบียบที่ชัดเจน มีความคาดหวังร่วมกันสูง

ลูเนนเบิร์กและออสเตน (Lunenburg and Ornstein, 1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากโครงการ Connecticut School Effectiveness Project และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย และไม่ใช่อุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน

2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในภาระผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง โดยที่อาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้

5. ท่วมเทเวลาในการทำงาน เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียน การสอนและพัฒนาทักษะ

6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป

7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

แฮนสัน (Hanson, 1996 : 35) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน และ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน

เซ็งก์ (Senge) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550 : 32-33)

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ซึ่งเป็นไปตามวิธีการเชิงระบบหรือตามทัศนะของเกสเซต (Getzets) และกูบา (Guba) พาร์สัน (Parsons) เอสซีโอนี (Etzioni) และคาร์สัน (Carlson) ที่มองสถานศึกษาอย่างเป็นระบบของสังคมเป็นการมองอย่างเป็นภาพรวม ไม่มองแบบแยกส่วน เพราะการมองหรือคิดแบบแยกส่วนจะเป็นเสมือนการเล่นภาพการตัดต่อ (Jigsaw Puzzle) ซึ่งหากมองภาพทีละชิ้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าจะทำให้เกิดภาพรวมในรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร จะต้องจัดให้เข้าที่ตามลักษณะความสัมพันธ์ของมันแล้ว จึงจะทำให้มองเห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจน

2. ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวว่าคนจะมีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์กรและจะใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ หากพวกเขามีความรอบรู้ในวิชาการต่างๆสามารถร่วมในการเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. มีรูปแบบทางความคิด (Mental Models) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าการสร้างรูปแบบทางความคิดให้เกิดขึ้นในองค์การจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายใน ในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาในรูปแบบทางความคิดอยู่เสมอ

4. การมีคุณค่าร่วม (Shared Values) ซึ่งเป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม โดยเชื่อว่าหากองค์การให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัยคุณค่าร่วมของสมาชิกแล้วก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งจะทำให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมนั้นและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา

5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์การจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั้งระดับสถานศึกษาด้วย

สคริปเนอร์ (Scribner, 1999) ศึกษาคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่ามี 4 ปัจจัย คือ 1) การสร้างสังคมที่เอื้ออาทรต่อความสำเร็จของนักเรียน 2) การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง และชุมชนใกล้เคียง 3) การสร้างวัฒนธรรมที่ห่วงใยต่อนักเรียนทางด้านการเรียนการสอน และ 4) การสร้างระบบการประเมินผลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

คลิกแมน และคณะ (Glickman and Others, 2001) ได้สรุปคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและ

ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง 5) ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม 6) เน้นที่การเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน และ 12) ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

แฮริสัน (Harison, 2000) ศึกษาวิจัยผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน โดยศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนในอเมริกาเหนือ 46 แห่ง ใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คือ การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย โดยใช้ Multi - factor Leadership Questionnaire และแบบสำรวจเกี่ยวกับ Institutional Performance เพื่อทราบถึงประสิทธิผลของวิทยาลัย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และประสิทธิผลของวิทยาลัย โดยใช้ Multiple Regression ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจะเป็นตัวพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยได้ดีกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ สื่อสารแบบเปิด และแสดงวิสัยทัศน์ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบแลกเปลี่ยน

ฮอยและมิสเคิล (Hoy and Miskel, 2001) ศึกษาวิจัยโรงเรียนที่มีคุณภาพ พบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลควรประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัย 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านผลที่ได้รับ ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบ

ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมแห่งสเตท ออฟ วิคตอเรีย (State of Victoria : Department of Education and Training, 2002 : Online) ศึกษาวิจัยพัฒนาองค์ประกอบของโรงเรียนประสิทธิผลจากแนวคิดของแซมมอนส์, ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore) ซึ่งพบว่า มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ 2) การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 3) การเน้นที่การเรียนการสอน 4) การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ 5) ความน่าเชื่อถือ 6) ความรับผิดชอบ 7) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 8) สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร

แบร์รี่ (Barry, 2000 : Online) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่กับการให้อำนาจกับครู (Teacher Empowerment) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำหุ้ปัจจัย (MLQ) วัดภาวะผู้นำและแบบประเมินการให้อำนาจ (School Participant Empowerment Scale: SPES) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการให้อำนาจครู แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน

แปลงสภาพมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการให้อำนาจครู เขาให้ข้อเสนอแนะว่าในการปฏิรูปการศึกษานั้นครูใหญ่ควรมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจึงจะเหมาะสม

สำนักงานมาตรฐานการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (Office for Standard in Education, 2003) ได้ศึกษาวิจัยการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พบว่า ควรดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการประเมินที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักการประเมินผลทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งกำหนดมาตรฐานการประเมิน 4 ประการคือ 1) ด้านความมีประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้อง

มิสรา (Misra, 2010) ศึกษาปัจจัยด้านการแข่งขันของโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลที่มีต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนรัฐบาล โดยการวิเคราะห์เชิงพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่าระดับการแข่งขันที่สูงขึ้นของโรงเรียนเอกชนส่งผลให้โรงเรียนระดับประถมศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยตรวจวัดจากอัตราความสามารถที่ได้จากการสอบที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การแข่งขันจากโรงเรียนเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยม ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าช่องว่างทางผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนในเขตชนบทยังคงมีอยู่และเงินทุนสำรองเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมมีความจำเป็นอยู่ในระดับหนึ่ง หากไม่คำนึงถึงขั้นตอนการประมาณการหรือรูปแบบแล้ว จะพบว่าเชื้อชาติรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนเป็นตัวบั่นทอนประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายจะสามารถนำผลการศึกษาที่ได้นี้ไปปรับใช้ให้การปฏิรูปที่เน้นระบบการแข่งขันบรรลุเป้าประสงค์ภายหลังจากพิจารณาปัจจัยเหล่านี้

แคลซินี (Calzini, 2011) ศึกษาประสิทธิภาพทางการศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในรัฐเวอร์จิเนียใน 4 ลักษณะ ได้แก่ ประสิทธิภาพรายปี ประสิทธิภาพระยะยาว ประสิทธิภาพแบบยั่งยืน และประสิทธิภาพตามความคาดหวัง โดยใช้กระบวนการเชิงปทัสฐาน (Normative Approach) และแนวทางสัมพัทธ์ (Relative Approach) เก็บข้อมูลในระยะยาวจากประชากรระหว่างปี ค.ศ. 2003-2004 และ 2008-2009 พิจารณาจากอัตราส่วนผลสอบที่ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้รายวิชามาตรฐานของรัฐเวอร์จิเนีย ได้แก่ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพรายปีของโรงเรียนมีสูงถึง 38-77% ในขณะที่การรักษาประสิทธิภาพในระยะยาวและแบบยั่งยืนมีโอกาสน้อยลง 26-40% และ 20-32% ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพตามความคาดหวังพบในระดับต่ำสุด คือ ร้อยละ 4.5

จากแนวคิดองค์การที่มีประสิทธิผลในประเด็นหลายประการดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า องค์การจะมีประสิทธิผลได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นจะต้องมีหลักการ กระบวนการ ปัจจัย

และองค์ประกอบต่างๆ ในการดำเนินการ การบริหารจัดการสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันจะมีภารกิจสำคัญที่จะต้องดำเนินการในด้านหลักๆ กล่าวคือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานทั้ง 4 ด้านดังกล่าวจะครอบคลุมเชิงการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งหมด การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยแนวคิด หลักการ หรือทฤษฎี เป็นกรอบสำหรับการดำเนินงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมและเต็มรูปแบบอย่างแท้จริง ตลอดจนรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีความกระชับ ชัดเจน โปร่งใส และทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอในการจะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของสถานศึกษา พร้อมทั้งการสร้างบรรยากาศของความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การให้เกียรติ และยกย่องซึ่งกันและกัน จนเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาร่วมกันอย่างทั่วถึง

การบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพฯ มีประวัติความเป็นมาในฐานะเมืองหลวงแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ยาวนานกว่า 226 ปี บนเส้นทางของกาลเวลาได้สร้างความเจริญเติบโตและกระแสนวัตกรรมพัฒนาหลากหลายด้านให้แก่มหานครแห่งนี้อย่างต่อเนื่อง การสร้างและการเติบโตขึ้นเป็นมหานครของกรุงเทพฯ ในแต่ละช่วงเวลา มีกรอบแห่งการพัฒนาซึ่งได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้มหานครแห่งนี้มีการพัฒนาที่สมดุลและน่าอยู่อาศัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความเป็นมาของการปกครองท้องถิ่นของกรุงเทพฯ

กรุงเทพฯ เดิมเรียกกันว่า “เมืองบางกอก” เมื่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงปราบดาภิเษกเป็นปฐมบรมกษัตริย์แห่งราชวงศ์จักรี ทรงโปรดเกล้าฯ ให้สร้างเมืองบางกอกขึ้นเป็นเมืองหลวงใหม่แทนกรุงธนบุรี โดยสืบทอดขนบทางศิลปวัฒนธรรมจากกรุงศรีอยุธยา ทรงทำพิธียกเสาหลักเมือง เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2325 แล้วเสด็จขึ้นเสวยราชสมบัติ ในวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2325 โดยพระราชทานนามพระนครนี้ว่า “กรุงเทพมหานคร บวรรัตนโกสินทร์ มหินทรายุธยา มหาดิลกภพ นพรัตนราชธานีบุรีรมย์ อุดมราชนิเวศน์มหาสถาน อมรพิมานอวตารสถิต สักกะทัตติยวิษณุกรรมประสิทธิ์” ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 ทรงเปลี่ยนชื่อพระนครจาก บวรรัตนโกสินทร์เป็นอมรัตนโกสินทร์ โดยมีฐานะในการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นจังหวัดพระนคร ครั้นในสมัยรัชกาลที่ 5 ทรงให้จัดการปกครองกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นนครหลวงแบบ Board of Councillorship โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระบรมวงศานุวงศ์และข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจงานปกครองท้องถิ่น รวมกันเป็นคณะกรรมการ (คอมมิตตี-Committee) จัดบริหารนครหลวง คือ กรุงเทพฯ ในรูปแบบเทศบาล ทว่าการทำงานของคณะ กรรมการล่าช้า จึงทรงยกเลิกคณะกรรมการ แล้วให้ใช้

พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ให้เสนาบดีกระทรวงเมืองซึ่งต่อมาก็คือกระทรวงนครบาล ทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชามณฑลพระนครประกอบด้วยพื้นที่พระนครธนบุรี นนทบุรี ปทุมธานี นครเขื่อนขันธ์ สมุทรปราการ รัษฎบุรี และมิ้นบุรี ครั้นถึงสมัยรัชกาลที่ 6 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้โอนกระทรวงนครบาลมารวมกับกระทรวงมหาดไทยให้จัดตั้งตำแหน่งสมุหพระนครบาล ปกครอง มณฑลกรุงเทพ โดยใช้ระเบียบข้อบังคับพิเศษที่แตกต่างจากมณฑลอื่นๆ ล่วงถึงสมัยรัชกาลที่ 7 หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ในปีต่อมาคือ พ.ศ. 2476 ได้มีการประกาศ ยกเลิกมณฑล จัดให้มีระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นจังหวัด อำเภอ ดังนั้น มณฑลกรุงเทพ จึงถูกยกเลิกไปด้วย พื้นที่นครหลวงจึงเป็นเพียงจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี นอกจากนี้ ยังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลกำหนดให้ท้องถิ่นที่จะยกฐานะการปกครอง ท้องถิ่นเป็นเทศบาลนครได้ต้องมีขนาดประชากร 30,000 คนขึ้นไป และมีการกระจายตัวเชิงพื้นที่ ไม่ต่ำกว่า 1,000 คนต่อหนึ่งตารางกิโลเมตร

เทศบาลนครกรุงเทพได้ถือกำเนิดขึ้นใน พ.ศ. 2479 โดยการออกพระราชบัญญัติจัดตั้ง เทศบาลนครกรุงเทพ พ.ศ. 2480 โดยเช่าสำนักงานอยู่ละแวกถนนกรุงเกษม แต่สถานที่ไม่อำนวยให้ หน่วยงานต่างๆ เข้าไปรวมอยู่ได้ทั้งหมด เช่น กองโยธา กองรักษาความสะอาด ต้องแยกไปอยู่ที่อื่น ส่วนกองสาธารณสุขยังอยู่ในกระทรวงมหาดไทย ทำให้การติดต่อกันไม่สะดวกและเปลืองค่าเช่า สถานที่ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2484 จึงได้ย้ายสำนักงานมาตั้งที่ตำบลเสาชิงช้าอันเป็นที่ตั้งศาลาว่าการกรุงเทพมหานครปัจจุบัน (กรุงเทพมหานคร, 2552 : 6)

ประวัติการศึกษาท้องถิ่น

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในอดีตตั้งแต่สุโขทัยนั้น อยู่ในความรับผิดชอบของวัด วัง บ้าน โดยมีลักษณะเป็นกลุ่มๆ ไม่มีระบบ ไม่มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบ การจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบแบบแผนในประเทศเริ่มมีขึ้นสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า ในปี พ.ศ. 2423 ซึ่งขณะนั้นมีการจัดการศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และได้มีการสถาปนากรมศึกษาธิการขึ้น (ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมธรรมการ และปรับเป็นกระทรวงธรรมการต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ) สำหรับพัฒนาการจัดการศึกษาของท้องถิ่นนั้น เริ่มมีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2451 โดยมีการจัดตั้งโรงเรียนประชาบาลขึ้นอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย มีข้าหลวงเทศาภิบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลการจัดการศึกษาตามมณฑลต่างๆ เป็นการจัดการเรียนการสอนแก่ประชาชนเพื่อให้อ่านออกเขียนได้ ส่วนการศึกษาที่สูงกว่าขึ้นไปนั้นเป็นภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ การดูแลการจัดการศึกษาของท้องถิ่นถูกโอนกลับไปกลับมา ภายใต้การดูแลระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยเป็นระยะๆ ตามนโยบายของรัฐบาลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ช่วง คือ (พงศศิทธิ์ ชิตพวงศ์, 2550 : ออนไลน์)

1. **ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2451-2475** ในระหว่าง พ.ศ. 2451-2475 เป็นช่วงที่ประเทศเน้นการขยายการศึกษาไปสู่ชนบท แต่ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ไม่เร็วมากนัก กระทรวงธรรมการจึงได้ขอให้กระทรวงมหาดไทยเข้ามาให้การช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษาด้วย (ระบบบริหารการศึกษาประชาบาล, 2522) ซึ่งกระทรวงธรรมการและกระทรวงมหาดไทยได้ทำความตกลงเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขึ้น ในปี พ.ศ. 2454 ความว่าจะจัดให้มีโรงเรียนสำหรับการศึกษาขั้นต้น (ขณะนั้นคือประถมศึกษา) ในทุกตำบลทุกละแวกบ้าน ให้พ่อแก่จำนวนเด็กชายหญิงที่อยู่ในวัยเรียนทั่วราชอาณาจักร ส่วนการศึกษาขั้นสูง (ขณะนั้นคือมัธยมศึกษา) จะจัดให้มีโรงเรียนขึ้นในเขตที่ตั้งมณฑล จังหวัดและอำเภอ อันเป็นเขตที่มีประชากรอยู่หนาแน่น ในช่วงนี้กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบการจัดตั้งและการบริหารโรงเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนคณะกรรมการตำบล และคณะกรรมการการศึกษา การเกณฑ์เด็กในวัยเรียนในเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบเข้ารับการศึกษารวมทั้งโรงเรียน โดยมีกระทรวงธรรมการรับผิดชอบในด้านนโยบายการจัดการศึกษา การกำหนดหลักสูตร การกำหนดแบบเรียน การจัดสรรงบประมาณ การตรวจตราการเรียนการสอน และการควบคุมคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

2. **ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2475-2500** ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ระบอบระบอบรัฐสภาได้ทำการปรับปรุงโครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ทำให้เหลือเพียงกระทรวงศึกษาธิการหน่วยงานเดียวที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษา โรงเรียนประชาบาลจึงถูกโอนไปอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกระทรวงมหาดไทยมีบทบาทในการช่วยเหลือสนับสนุน ต่อมารัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจการปกครอง จึงได้ออกพระราชบัญญัติเทศบาลกำหนดให้เทศบาลเป็นราชการส่วนท้องถิ่นและระบุให้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาสำหรับประชาชนท้องถิ่นด้วยและได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการประถมศึกษา พ.ศ. 2478 พระราชบัญญัติการประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการโอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาลและทรัพย์สินให้แก่เทศบาลทั้งหมด หากท้องถิ่นใดมีโรงเรียนไม่เพียงพอก็ให้จัดตั้งขึ้นเพิ่มเติม โดยใช้รายได้ของเทศบาลและกำหนดให้นายอำเภอจัดตั้งโรงเรียนประชาบาลขึ้นให้ครบทุกตำบล ให้เพียงพอแก่ความต้องการของตำบลนั้นๆ หลังจากที่โรงเรียนประชาบาลโอนไปอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลแล้ว ปรากฏว่ามีปัญหาในด้านการบริหารจัดการและด้านงบประมาณ รัฐบาลจึงมีมติในปี พ.ศ. 2486 ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการรับโอนโรงเรียนประชาบาลคืนจนกว่าเทศบาลจะมีความพร้อมในการจัดการศึกษา

3. **ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2500-2525** ในปี พ.ศ. 2509 รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาประชาบาลไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ จึงได้มีการโอนโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเทศบาลไปสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด โรงเรียนที่สังกัดองค์กร

บริหารส่วนจังหวัดนั้น กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบการบริหารทั่วไปและการจัดสรรงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบในด้านวิชาการ การกำหนดหลักสูตร กำหนดแบบเรียน และการควบคุมมาตรฐานการศึกษา ปี พ.ศ. 2523 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ปรับการจัดการประถมศึกษาใหม่ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาให้มีเอกภาพ จึงโอนการประถมศึกษาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศไปอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนเป็นประธาน โดยสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทำหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาในจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่เป็นประธาน ส่วนกรุงเทพมหานครและเทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมและสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายทางการศึกษาได้คงจัดการศึกษาได้ต่อไป การจัดการศึกษาของประเทศไทยในช่วงนี้จึงอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก มีระบบการบริหารที่มีเอกภาพ มีส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน จัดสรร งบประมาณ กำหนด และดูแลมาตรฐานการศึกษา ส่วนการปฏิบัติจะอยู่ที่สำนักงานการศึกษาในระดับจังหวัด

4. การจัดการศึกษาของท้องถิ่นในปัจจุบัน หลังจากที่มีการจัดการศึกษาของไทยโอนมาอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ในปีพ.ศ. 2523 สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษา อบรม และฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นได้ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดภารกิจการจัดการศึกษาไว้เช่นกันในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น และกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการออกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร

ในช่วงระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา กรุงเทพมหานครได้มีการกำหนดกรอบชี้แนะและควบคุมการพัฒนาโดยจัดทำเป็นแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2520-2524) ถึงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งแต่ละฉบับนั้นมีเป้าหมายของการพัฒนาที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐให้รัฐบาลที่เข้ามาบริหารงานต้องดำเนินการประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยรัฐบาลได้จัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 -2551 ขึ้น และกำหนดให้ส่วนราชการต่างๆทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนการ

บริหารราชการแผ่นดินดังกล่าวกรุงเทพมหานครในฐานะองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพฯ ทั้งด้าน กายภาพ เศรษฐกิจ สังคม สุขอนามัย การศึกษา ฯลฯ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนากรุงเทพฯ มีทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน จึงได้มีการจัดทำแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครขึ้น ซึ่งแผน บริหารราชการกรุงเทพมหานครฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะสิ้นสุดลงใน พ.ศ. 2551 กรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพฯ ระยะยาว กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การพัฒนาระยะยาว เพื่อเป็นกรอบแนวทางหลักในการพัฒนากรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครน่าอยู่อย่าง ยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 12 ปี (พ.ศ. 2552-2563) โดยจะแบ่งช่วงการ พัฒนาเป็น 3 ระยะระยะละ 4 ปี ตามวาระของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อประโยชน์ของ กรุงเทพฯ ในระยะยาวต่อไป พอจะกล่าวได้ดังนี้ ในการจัดทำแผนบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ของ กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 คณะกรรมการกำกับนโยบายการจัดทำแผน บริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2552-2555 โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธาน กรรมการ ได้มอบนโยบายแก่ผู้บริหารของกรุงเทพมหานครให้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนากรุงเทพฯ ในระยะยาว 12 ปี โดยใน พ.ศ. 2563 ให้กรุงเทพฯ เป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน (Sustainable Metropolis) มุ่งให้กรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลางของภูมิภาค เจริญก้าวหน้าทัดเทียมเมืองชั้นนำ มีสิ่ง แวดล้อมที่ดี และเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน ดังที่จะนำเสนอแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร พอเป็นสังเขปต่อไปนี้ (กรุงเทพมหานคร, 2552)

วิสัยทัศน์การพัฒนากรุงเทพฯ (Vision of Bangkok 2020)

กรุงเทพฯ มีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการค้า การบริการ ทั้งในระดับ ประเทศและระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยความได้เปรียบเชิงตำแหน่งที่ตั้งของพื้นที่ที่ อยู่ตรงกลางของประเทศในกลุ่มอาเซียน และความได้เปรียบในความหลากหลายและความ เชี่ยวชาญในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกื้อหนุนความเป็นศูนย์กลาง ซึ่งการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาได้ ส่งผลให้กรุงเทพฯมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่ประเด็นด้านความแออัดทาง กายภาพ ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมและความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมกลับมีปัญหาย่าง ต่อเนื่อง และด้วยกระแสการแข่งขันของเมืองระดับโลกต่างมุ่งเข้าสู่การสร้างความขยายตัวทาง เศรษฐกิจให้สมดุลกับสภาพแวดล้อมและการกระจายรายได้อย่างเท่าเทียมกัน วิสัยทัศน์ในการ พัฒนากรุงเทพฯ ในฐานะเมืองระดับโลกและเมืองศูนย์กลางแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงต้องมีหลักการที่ประสานการพัฒนาอย่างสมดุล ภายใต้หลักการ “มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน” (Sustainable Metropolis) ซึ่งมุ่งพัฒนาโดยยึดประชาชนชาวกรุงเทพฯเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้

ประชาชนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกรุงเทพฯ เพื่อให้เป็นมหานครระดับโลก ควบคู่ไปกับการสร้างบริการสาธารณะที่มีคุณภาพดีและสามารถเข้าถึงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของประชาชน

5 ยุทธศาสตร์หลักเพื่อความยั่งยืน

การพัฒนาเพื่อให้กรุงเทพฯ เป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคเจริญก้าวหน้าทัดเทียมเมืองชั้นนำ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และประชาชนอยู่ดีมีสุข จะเกิดขึ้นได้จากการดำเนินการ 5 ยุทธศาสตร์หลัก อันเป็นการวางแผนงานสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ภายใต้การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในกรอบระยะเวลาที่ต้องการ เพื่อประกอบการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่ประหยัดและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการเพื่อมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางภูมิภาค (Strengthening Infrastructure for Regional Mega-City) เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งตอบสนองวิสัยทัศน์แห่งความเป็นมหานครระดับโลก (Gateway) ในมิติด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มุ่งเป็น “ศูนย์กลางของภูมิภาคด้านการขนส่งและการสื่อสาร” ด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้กรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยทำหน้าที่เป็นจุดเชื่อมโยงเพื่อรวบรวมและกระจายวัตถุดิบ สินค้า กระแสเงิน บุคลากร และองค์ความรู้ระหว่างเมืองสำคัญต่างๆ ในโลกกับเมืองต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยผ่านกรุงเทพฯ ที่มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อการเป็นศูนย์กลางของการขนส่งและการสื่อสาร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพเมืองเพื่อก้าวทันการแข่งขันทางเศรษฐกิจและเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ (Developing Strong Economy and Knowledge-based Society) เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งตอบสนองวิสัยทัศน์แห่งการเป็นมหานครระดับโลก (Gateway) ในมิติด้านสังคม วัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจ โดยเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจวิทยาการ ธุรกิจการเงิน การท่องเที่ยว และการบริการที่เป็นแหล่งการค้าค้นคว้าและวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทในการพัฒนา และการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นมาเป็นฐานในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนากรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครแห่งสิ่งแวดล้อม (Striving for Green Bangkok) เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งตอบสนองวิสัยทัศน์แห่งการเป็นเมืองที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Green) ในการเป็นเมืองแห่งสิ่งแวดล้อมและวิสัยทัศน์แห่งการเป็นเมืองน่าอยู่ (Good Life) ในการเป็นเมืองสวยงาม มีชีวิตชีวา และสะดวก ที่มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ให้บริการพื้นฐานต่างๆ ที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับระดับรายได้ของแต่ละกลุ่มบุคคล

โดยมีการกระจายบริการพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในแง่ของการกระจายตัวในเชิงพื้นที่ และประเภทของการให้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนากองทัพ ให้เป็นมหานครแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Providing Good Quality of Life in Cultural Mega-City) เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งตอบสนองวิสัยทัศน์แห่งการเป็นเมืองที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Green) ในการเป็นเมืองแห่งเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการเป็นเมืองที่มีวิถีชีวิตพอเพียง และวิสัยทัศน์แห่งการเป็นชุมชนน่าอยู่ (Good Life) ในการเป็นเมืองที่ครอบครัวและชุมชนอยู่ดีมีสุข ปลอดภัย และการเป็นเมืองที่ประชาชนมีโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยการพัฒนาในแนวทางที่จะส่งเสริมเอกลักษณ์ท้องถิ่น ทั้งในบริบทระดับชุมชน ย่าน เมือง ภาค และประเทศ เพื่อเป็นจุดสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ และเป็นต้นแบบแห่งการพัฒนามหานครในรูปแบบน่าอยู่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร (Mastering Best Service and Mega-City Management) เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งตอบสนองมิติด้านการบริการในทุกวิสัยทัศน์ ด้าน Gateway ให้เป็นศูนย์กลางของบริการมหานครเพื่อประชาชน และการจัดการมหานคร ด้าน Green ให้เป็นเมืองแห่งการบริหารจัดการที่ดี และด้าน Good Life ให้เป็นเมืองที่มีการพัฒนาที่มีพื้นฐานอยู่บนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่บริหารจัดการกรุงเทพฯ ให้พัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกระแสการพัฒนาของโลก

การบริหารจัดการศึกษา

กรุงเทพมหานครมีนโยบายให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษาเป็นสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการการศึกษาทุกระดับและกลุ่มเป้าหมาย กรุงเทพฯ ให้บริการการศึกษาในหลายรูปแบบและหลายระดับ ทำให้กรุงเทพฯ เป็นศูนย์รวมความหลากหลายของการให้บริการการศึกษา มีเครือข่ายการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงของภาครัฐ เอกชน และโรงเรียนต้นแบบของกรุงเทพมหานครเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกรุงเทพมหานครมีงบประมาณสนับสนุนการให้บริการการศึกษาเพิ่มเติมจากรัฐบาล มีสถานศึกษาตั้งกระจายทั่วพื้นที่ 50 เขต โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาการแพทย์และการสาธารณสุข เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีโรงพยาบาลในสังกัด 9 แห่ง ในจำนวนนี้เป็นวิทยาลัยแพทยศาสตร์ 1 แห่ง (วชิรพยาบาล) มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเกือบทุกสาขา มีการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านและแพทย์ประจำบ้านต่อยอดอนุสาขา ซึ่งมีส่วนช่วยในการบริการและจัดการเรียนการสอนนักศึกษาแพทย์ อีกทั้งยังมีแผนการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกระดับและสนับสนุน การขยายเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับอุดมศึกษาและบัณฑิตศึกษาเฉพาะทางสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาเมือง โดยจัดตั้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นศูนย์การศึกษา ค้นคว้า และวิจัยในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับมหานคร โดยมีกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ ได้แก่

1. จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการกรุงเทพมหานคร โดยให้มือน้อย 8 หลักสูตร เพื่อให้เป็นศูนย์การศึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนามหานครที่ยั่งยืน
2. บริหารจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ให้มีรูปแบบและวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. ปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ของสถาบันการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอนุบาล ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดให้มีบริการอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดงานหรือศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม โดยมีกลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ ได้แก่

1. พัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เพื่อให้มีบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและจะนำไปสู่การเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระยะใกล้บ้าน ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามไปด้วย
2. พัฒนาศักยภาพของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอนุบาล เพื่อให้มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพเพียงพอที่จะให้บริการพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้ผู้อยู่ในวัยเรียนมีโอกาสเข้าถึงการบริการการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้มีประชาชนได้เข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างทั่วถึง
4. ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้น เพื่อให้นักเรียนมีทางเลือกในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่อยู่ในระยะการเดินทางที่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้น
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ทั้งสถาบันการศึกษาของกรุงเทพมหานคร รัฐบาล และเอกชน โดยวางแผนให้มีการกระจายตัวอย่างทั่วถึงและมีขอบเขตการให้บริการที่ไม่ซ้อนทับกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษานอกภาคบังคับ มุ่งเน้นการศึกษา ในสาขาอาชีพเพื่อไปประกอบกิจการต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้ผู้เข้าศึกษาสามารถนำไป พัฒนางานหรือนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

ไม่ต้องผ่านระเบียบแบบแผนการศึกษาภาคบังคับที่มี วิธีการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับวิถีการประกอบอาชีพของกลุ่ม เป้าหมาย โดยมีกลยุทธ์หลัก 2 กลยุทธ์ ได้แก่

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนในกรุงเทพฯ เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และเทคนิคต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยได้อย่างเหมาะสม

2. พัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านอาชีพของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงสถานศึกษาในระยะใกล้และมีรูปแบบการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและพื้นที่ ใกล้เคียง

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาตามอรรถศาสตร์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการจัดการศึกษา นอกภาคบังคับเพื่อให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้มีโอกาสศึกษาในสาขาหรือประเด็นที่ตนเองมีความต้องการใช้ประกอบการดำรงชีวิต โดยมีกลยุทธ์หลัก 2 กลยุทธ์ ได้แก่

1. ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกเขตพื้นที่กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการกระจายบริการด้านการเรียนรู้ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก

2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการศึกษาตามอรรถศาสตร์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายตามกระแสของสังคมพหุนิยม

กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ.2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 องค์การ คือ เทศบาลนครหลวงและองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพมหานครธนบุรี ซึ่งองค์การทั้งสองได้ถือกำเนิดเมื่อ พ.ศ.2514 จากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 24 และ ฉบับที่ 25 โดยเทศบาลนครหลวงเป็นการยุบรวมกันและมีรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี และองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพมหานครเป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี โดยเทศบาลทั้งสองรับโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2480 ปัจจุบันการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 29 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ มีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้ (สำนักงานการศึกษา, 2549 : 1-5)

1. การจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษามีการจัดการศึกษาในรูปแบบศูนย์เลี้ยงดูเด็ก มีสำนักงานอนามัยเป็นผู้ดูแลและการจัดการศึกษาในระดับอนุบาลมีสำนักงานการศึกษาดูแล

2. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต มีโรงเรียนจำนวน 436 โรงเรียน กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ 50 สำนักงานเขต

3. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เปิดสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครจำนวน 56 โรงเรียนตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสำนักการศึกษาและสำนักงานเขตดูแล

4. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์

5. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรบอาชีพพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครและกลุ่มสนใจตามความเหมาะสมซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักพัฒนาชุมชน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนอยู่จำนวน 435 โรงเรียน กระจายไปทั่วพื้นที่ 50 สำนักงานเขต โดยมีสำนักการศึกษาและสำนักงานเขตเป็นผู้รับผิดชอบ ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2528 เรื่อง การจัดระเบียบราชการของกรุงเทพมหานคร และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 2 เมษายน 2530 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2535 มีการประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 31 มีนาคม 2535 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดอยู่ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานครและฝ่ายการศึกษาเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขต

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและอบรมดูแล โดยมีฝ่ายการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการการเงิน บัญชีและพัสดุ จัดทำฎีกาจ่ายเงินประเภทต่างๆ การควบคุมจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ เก็บรวบรวม รักษากฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา การกำหนดชื่อโรงเรียน งานกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา ตรวจเยี่ยมโรงเรียน ร่วมพิธีการ และกิจกรรมต่างๆ ดำเนินการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของข้าราชการและลูกจ้างในโรงเรียนและในฝ่ายการศึกษาการนิเทศการศึกษาดำเนินงานศูนย์วิชาการเขตและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทหนึ่งคือการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนในท้องถิ่น โดยระบบบริหารการศึกษากรุงเทพมหานคร มีสายการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. **สำนักการศึกษา** เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา โดยมีส่วนราชการประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา และหน่วยศึกษานิเทศก์

2. **กลุ่มเขต (โซน)** เป็นการรวมเขตที่มีสภาพท้องถิ่น สภาพการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจใกล้เคียงจัดเป็นกลุ่มเขต และมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครกระจายอยู่ทุกเขต จำนวน 12 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นกลุ่มอนุรักษ์เมืองเก่า ศูนย์กลางการบริหารราชการและแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ประกอบด้วย เขตกรุงเทพมหานครชั้นใน ได้แก่ เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตดุสิต และเขตสัมพันธวงศ์

2.2 กลุ่มลุมพินี เป็นศูนย์กลางธุรกิจและการพาณิชยกรรมของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อีกทั้งยังเป็นที่ตั้งของอาคารสำนักงานที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตวัฒนา เขตสาทร จึงควรนำศักยภาพดังกล่าวมาพัฒนาให้เป็นเขตธุรกิจเต็มรูปแบบเหมือนบางประเทศในเอเชียและยุโรป

2.3 กลุ่มวิภาวดี เป็นเขตเศรษฐกิจ แหล่งจ้างงาน ศูนย์คมนาคม ย่านการค้า และบริการที่สำคัญ ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตราชเทวี เขตพญาไท และเขตห้วยขวาง

2.4 กลุ่มเจ้าพระยา เป็นเขตเศรษฐกิจใหม่ รองรับการพัฒนาตามแนววงแหวนอุตสาหกรรม ประกอบด้วย เขตยานนาวา เขตคลองเตย เขตบางคอแหลม เขตพระโขนง และเขตบางนา

2.5 กลุ่มธนบุรี เป็นเขตอนุรักษ์เมืองเก่า แหล่งวิถีชีวิตชุมชนดั้งเดิม ตลอดจนแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และศิลปกรรม ประกอบด้วย เขตบางพลัด เขตคลองสาน เขตธนบุรี เขตบางกอกน้อย และเขตบางกอกใหญ่

2.6 กลุ่มตากสิน เป็นเขตเศรษฐกิจแหล่งจ้างงาน รองรับศูนย์กลางกรุงเทพมหานครด้านใต้ ประกอบด้วย เขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ

2.7 กลุ่มพระนครเหนือ เป็นเขตที่อยู่อาศัย รองรับการพัฒนาของเมือง ด้านเหนือ ประกอบด้วย เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตบางเขน เขตลาดพร้าว และเขตสายไหม

2.8 กลุ่มบูรพา เป็นเขตที่อยู่อาศัย รองรับการพัฒนาของเมืองด้านใต้ ประกอบด้วย เขตบางกะปิ เขตคันนายาว เขตวังทองหลาง เขตบึงกุ่ม เขตสะพานสูง และเขตสวนหลวง

2.9 กลุ่มสุวินทวงศ์ เป็นเขตเกษตรกรรม ที่อยู่อาศัยสภาพแวดล้อมดี ประกอบด้วย เขตหนองจอก และเขตคลองสามวา

2.10 กลุ่มศรีนครินทร์ เป็นศูนย์ชุมชนชนานเมืองและเป็นพื้นที่พัฒนาใหม่เพื่อรองรับสนามบินสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี และเขตประเวศ จึงควรมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อให้เขตต่าง ๆ ในกลุ่มนี้มีการพัฒนาและเติบโตควบคู่ไปกับสนามบินสุวรรณภูมิ

2.11 กลุ่มมหาสวัสดิ์ เป็นเขตที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมดี ผสมผสานเขตเกษตรกรรม ประกอบด้วย เขตตลิ่งชัน เขตทวีวัฒนา เขตบางแค และเขตหนองแขม

2.12 กลุ่มสนามชัย เป็นเขตเกษตรกรรม ที่อยู่อาศัย และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ประกอบด้วย เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน และเขตทุ่งครุ

3. สำนักงานเขต ทั้ง 50 สำนักงานเขตโดยฝ่ายการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การเงินพัสดุ การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 งานกิจกรรมนักเรียน การบริหารบุคคล การนิเทศและตรวจเยี่ยมโรงเรียนงานสนับสนุนวิชาการและการประสานงานวิชาการ ดำเนินงานศูนย์วิชาการเขตและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ศูนย์วิชาการเขต เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในการระดมทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงานเขต มาร่วมรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาและรับผิดชอบกิจกรรมทางการศึกษาในระดับเขต แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอน ฝ่ายวิจัยและประเมินผล และ ฝ่ายกิจกรรม โดยมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน

5. โรงเรียน เป็นหน่วยปฏิบัติการในการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นปฐมวัย และขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพตามที่พึงประสงค์ ซึ่งขณะนี้ มีจำนวนทั้งหมด 435 โรงเรียน นอกจากนั้นกรุงเทพมหานครยังมีองค์การที่จัดตั้งภายในเพื่อเสริมระบบการจัดการศึกษาตามสภาพท้องถิ่น เพื่อให้ผลิตนักเรียนที่ตอบสนองต่อท้องถิ่นและความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสมหลายองค์กร ได้แก่

6. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปตามนัยมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง จึงกำหนดให้มีผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ได้ออกระเบียบกำหนดให้หมายถึงสมาชิกสภาเขต) ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

7. เครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) เป็นการรวมกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงกัน จำนวน 4-5 โรงเรียน เป็น 1 เครือข่าย มีทั้งหมด 80 เครือข่าย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายจะร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาในกลุ่ม โดยร่วมกันพัฒนาโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า

นโยบายโรงเรียนคุณภาพ (Smart School)

กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผิดชอบจัดการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาจนได้รับรองมาตรฐานการประกันคุณภาพจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ซึ่งความสำเร็จได้เริ่มจากการกำหนดนโยบายพัฒนาการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดที่เน้นการเรียนรู้ อย่างมีความสุข เป็นคนดีและเก่งวิชาการ โดยกำหนดนโยบายให้โรงเรียนเป็น SMILE SCHOOL ส่งผลให้โรงเรียนมีความมั่นใจและมีความพร้อม และได้พัฒนาต่อเนื่อง เพื่อให้เยาวชนในท้องถิ่น กรุงเทพมหานครมีวิถีชีวิตแห่งความพอใจในความเป็นไทย ขณะเดียวกันก็สามารถผสมผสานความรู้ ที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมด้วยกระบวนการกิจกรรมและ นวัตกรรมที่พาไปสู่การแข่งขันระดับประเทศควบคู่ไปกับการปลูกฝังให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขตามอัตภาพตน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน) จึงได้กำหนด นโยบายเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็น SMART STUDENT, SMART TEACHER และ SMART PRINCIPAL ในกรอบใหญ่ คือ SMILE SCHOOL โดยใน ปีงบประมาณ 2548 ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และท้องถิ่น รู้จักและ เชื่อมั่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากขึ้น ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ที่ได้รับความนิยม ได้แก่ สื่อ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และสื่อกลางแจ้ง หลังจากที่โรงเรียนได้ผ่านการประเมินคุณภาพ ภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สม ศ. ในรอบแรกแล้ว ในปีการศึกษา 2549 กรุงเทพมหานครกำหนดให้มีการประเมินคุณภาพ มาตรฐานโรงเรียนในสังกัดตามกรอบนโยบาย SMILE SCHOOL ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพภายใน ของกรุงเทพมหานคร หลังจากที่โรงเรียนได้เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในรอบที่สองทั้งนี้ผล การประเมินของทั้งสองหน่วยงานจะแสดงคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ อย่างภาคภูมิใจ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม จะได้รับทราบผ่านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนคุณภาพ มาตรฐานของกรุงเทพมหานครหลายรูปแบบ การนำนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง โรงเรียนคุณภาพ(Smart School) สู่อุปกรณ์ปฏิบัติ นั้น สำนักงานการศึกษาดำเนินการด้วยการประชาสัมพันธ์ ส่วนโรงเรียนกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน มีคุณลักษณะ ดังนี้ (สำนักงานการศึกษา, 2549 : 1-14)

S : Success การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ หมายถึงความสำเร็จที่ได้รับการยอมรับของโรงเรียน อันประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียน ซึ่งในส่วนของนักเรียนจะมุ่งหวังให้ประสบ ความสำเร็จในวิชาการทั้งขณะศึกษาอยู่ในโรงเรียน และหลังจากจบการศึกษาออกไปศึกษาต่อหรือ ประกอบอาชีพ

M : Morality การเรียนรู้คุณธรรม เป็นคุณลักษณะของนักเรียนที่กรุงเทพมหานครมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดีควบคู่ไปกับการเป็นคนเก่ง ตลอดจนครูและผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดี หมายถึง โรงเรียนประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความสำเร็จของครูที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม ที่สร้างให้นักเรียนเป็นคนดี ความสำเร็จของนักเรียนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

A : Activities การเรียนรู้กิจกรรม หมายถึงกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสุข กิจกรรมที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียนตามศักยภาพ โดยกรุงเทพมหานครได้พยายามให้ครูปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ในบริเวณโรงเรียน โดยหวังว่าเด็กจะได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่เหมาะสมจะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างธรรมชาติ นักเรียนมีความสุขมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นศักยภาพ (ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ) ของนักเรียนให้แสดงออก

R : Relativity การเรียนรู้ชุมชน เป็นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปเชื่อมโยง ประยุกต์ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและเชื่อมโยงชนต่อชุมชน สังคม และท้องถิ่นที่ตนอยู่ เนื่องจากปัจจุบันมีชุมชน สังคม มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเข้าใจความต้องการของท้องถิ่นและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ในการผลิตนักเรียนป้อนสู่สถาบันการศึกษาขั้นสูงและป้อนสู่อาชีพได้เหมาะสม ดังนั้นโรงเรียนจึงมีบทบาทเป็นผู้ประสานให้เกิดความร่วมมือกับชุมชน สังคม และท้องถิ่น ด้วยการจัดหาวัสดุ สื่อ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาร่วมจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสนับสนุนให้นักเรียนใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งวิชาชีพ สร้างสรรค์ชุมชนให้น่าอยู่ รักษาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ เพื่อให้ชุมชนเป็นสังคมที่น่าอยู่ มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวตามสภาพท้องถิ่น

T : Technology การเรียนรู้เทคโนโลยี หมายถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการบริหารงานโรงเรียนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยี เช่น ห้องสมุด ICT การเรียนรู้โดยใช้ Computer เป็นสื่อ การค้นคว้าทาง Internet และการเรียนรู้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการใช้ชีวิตประจำวัน การศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ดังนี้

1. ทุกโรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานด้วยระบบ ICT โดยกรุงเทพมหานครจัดหาวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวก พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับโดยเฉพาะผู้บริหาร เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการใช้ระบบ ICT ได้อย่างคุ้มค่ากับการลงทุนและมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ดูงานด้าน ICT ณ ต่างประเทศ

2. E-Library โรงเรียนส่งเสริมการค้นคว้าและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Library) และจัดให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติเป็นทั้งผู้ใช้และผู้ดูแลระบบ โดยมีโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จหลายโรงเรียน เช่น โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร เขตบางบอน โรงเรียนวัดลานบุญ และคณะชุมชนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง โรงเรียนวิชาการ เขตดินแดง เป็นต้น

3. E-Learning การเรียนรู้โดยใช้ Computer เป็นสื่อหรือสื่อ Technology อื่นๆ การค้นคว้าทาง Internet และการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมผ่านเครือข่ายกาญจนาภิเษก โดยกรุงเทพมหานครจัดหา Computer อุปกรณ์ที่จำเป็น และ Internet ความเร็วสูง (ADSL) เพื่อการสืบค้นและอ้างอิงทาง Internet การประกวดแข่งขันสร้าง Webpage การประกวดสร้างสื่อ CAI และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมรมที่เกี่ยวกับ Technology ในโรงเรียน

4. การเปิดระบบ Online เชื่อมเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและการส่งผ่านข้อมูลผ่าน Web Site ของสำนักการศึกษา Smileschool-Whitemet.Com และการติดตั้ง High Speed Internet (ADSL)

5. การเรียนรู้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการประกอบอาชีพและศึกษาต่อ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนในรูปแบบของการจัดตั้งชมรมคอมพิวเตอร์ นักเรียนจึงสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพ เช่น การฝึกทักษะการถ่ายภาพระบบ Digital ฝึกถ่ายข้อมูล เขียนข้อมูล สำเนาลงใน CD ฝึกเขียนโปรแกรมสร้างสรรค์ ทำบัตรอวยพร การ์ด ปฏิทิน ที่คั่นหนังสือ การสร้าง Homepage และ Webpage

6. การพัฒนาครูผู้สอนและการจัดทำสื่อประเภท Computer Assisted Instruction(CAI) นโยบาย SMILE SCHOOL จะสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ ได้แก่ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) โดยบูรณาการอย่างเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลของความร่วมมือจะส่งผลให้เด็กและเยาวชนประสบความสำเร็จ ทั้งในโรงเรียน หลังจากจบจากโรงเรียนไปศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ได้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้วยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และช่วยเหลือสังคมได้อย่างเหมาะสม

การบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดเพื่อสามารถพัฒนาไปสู่ SMILE SCHOOL ได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1. การพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา ด้วยการดำเนินการ ดังนี้

1.1 นำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการเรียนการสอนและการบริหาร โดยการติดตั้ง Hi Speed Internet (ADSL) ให้แก่ 435 โรงเรียนในสังกัด เพื่อเปิดโลกการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี

ให้แก่ผู้บริหารการศึกษา คณาจารย์และนักเรียน ซึ่งเปิดทดสอบระบบเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2548 โดย นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ถ่ายทอดสดการออนไลน์ผ่านเว็บไซต์เพื่อรับฟังนโยบายและแลกเปลี่ยนทัศนะผ่านเทคโนโลยีไอซีที รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษา และจะเป็นพื้นฐานในการทำโครงการต่าง ๆ เช่น E-Learning, E-Library

1.2 จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา (Notebook) และเครื่องฉายภาพ (LCD)

ให้กับทุกโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการในสำนักงานการศึกษา เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนของทุกโรงเรียนสอดคล้องกับนโยบายด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่กระบวนการศึกษา

2. ร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังนี้

2.1 ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อบรมภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารแก่ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่เขตใกล้เคียงกับสนามบินสุวรรณภูมิทั้ง 7 เขตได้แก่ เขตลาดกระบัง หนองจอก มีนบุรี คลองสามวา สวนหลวง บางนา และสะพานสูง โดยใช้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 โรงเรียน ในพื้นที่ 7 เขต เป็นสถานที่ฝึกอบรม

2.2 ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมศักยภาพการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมการศึกษา และนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษารวมทั้งการวิจัยเพื่อประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้วยการพัฒนาด้านวิชาการ สภาพลแวดล้อม แหล่งการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยีนำร่องโรงเรียนวัดยางสุทธาราม เขตบางกอกน้อย เป็นต้นแบบในการจัดการเรียนการสอนในแนวโรงเรียนสาธิตในช่วงชั้นที่ 1-2 (ป.1-ป.3 และ ป.4-ป.6)

2.4 ร่วมมือกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยการพัฒนาเทคนิคการบริหารและการสอนให้กับโรงเรียนกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตปทุมวันและพื้นที่ใกล้เคียง

2.5 ร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอิตาลี โครงการบ้านพี่น้องคิโอกับ Unicef โครงการโรงเรียนเพื่อนเด็กกับบริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) โครงการโรงเรียนรักการอ่านและโครงการค่ายเด็กออกทัศนศึกษากับบริษัท เกียรตินาดิน จำกัด (มหาชน) โครงการสหกรณ์โรงเรียนกับบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โครงการ Internet เพื่อสังคม

แห่งการเรียนรู้ โครงการห้องเรียนวัฒนธรรมและโครงการห้องเรียนวิทยาศาสตร์กับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โครงการห้องเรียนสีเขียวเพื่อการอนุรักษ์และประหยัดพลังงาน ฯลฯ

3. พัฒนาโรงเรียนกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศด้วยหลักสูตรที่หลากหลาย เพื่อเน้นศักยภาพเฉพาะทางที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนโดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันต่างๆ ที่มีความชำนาญการเพื่อพัฒนาหลักสูตร บุคลากร และการจัดการเรียนการสอน ให้กับโรงเรียนของกรุงเทพมหานครที่มีศักยภาพและมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร ความสนใจของผู้เรียน และได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ซึ่งขณะนี้ได้กำหนดหลักสูตรแล้ว 7 หลักสูตร ดังนี้

3.1 หลักสูตรประติมากรรมที่โรงเรียนวัดกำแพง เขตบางขุนเทียน ร่วมกับคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3.2 หลักสูตรหัตถกรรมผ้าทอที่โรงเรียนวัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ ร่วมกับคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3.3 หลักสูตรพิธีกรและการนำเสนอ (Presentation) ที่โรงเรียนพระรามเก้า (กาญจนาภิเษก) เขตห้วยขวาง ร่วมกับคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.4 หลักสูตรการดนตรีสากลที่โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ เขตจตุจักร ร่วมกับวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.5 หลักสูตรนาฏศิลป์ไทย-สากลและการแสดงที่โรงเรียนศุภยุวัฒน์น้ำใจ เขตคลองเตย ร่วมกับวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

3.6 หลักสูตรการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระดับสูงที่โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ เขตบางเขน ร่วมกับคณะวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

3.7 หลักสูตรการทำขนมอบ (Bakery) ที่โรงเรียนวิชูทิศ เขตดินแดง ร่วมกับมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต

4. พัฒนาภาษาต่างประเทศให้กับนักเรียน เช่น การจัดให้มีโรงเรียนสองภาษา คือ ภาษาอังกฤษที่โรงเรียนวัดมเหยงคณ์ กับโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร และภาษาจีนที่โรงเรียนวัดสัมพันธวงศ์ โครงการสอนภาษาสเปนใน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ และโรงเรียนพระยามนธราธิราชศรีพิจิตร และภาษาอาหรับอีก 13 โรงเรียน

5. โครงการอื่น ๆ ได้แก่ โครงการว่ายน้ำเป็นเล่นน้ำได้ปลอดภัย โครงการอบรมพิพิธภัณฑเด็ก DLC (Discovery Learning Center) ให้เด็กเรียนรู้ด้วยตนเอง โครงการอบรมวิธีการตั้งคำถาม โครงการพัฒนาทักษะ 7 ส ได้แก่ สงสัย สังเกต สัมผัส สัมผัส สืบค้น สืบค้น และสรุปผล

ซึ่งผลจากการดำเนินนโยบายดังกล่าวได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่น่าสนใจพอจะกล่าวคือ จากการศึกษาวิจัยของเต็มดวง จำนงค์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผล

ต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมด้านภาวะผู้นำ ด้านการประกันคุณภาพ และด้านหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 4 ด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4) สมการพยากรณ์ทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 84.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 21.85

นอกจากนั้น ทรงพล เจริญคำ (2552) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจากจำนวนโรงเรียน 205 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 820 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1.1) การบริหารงานโรงเรียน 1.2) ผู้อำนวยการโรงเรียน 1.3) โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน 1.4) นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม และ 1.5) ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สภาพความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์ของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Model : CFM) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 3.1) การบริหารงานของโรงเรียน 3.2) ผู้อำนวยการของโรงเรียน 3.3) นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) การตรวจสอบรูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ปัจจัย มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

ยุทธศาสตร์ทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อการดำเนินการมีแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวสรุปได้คือ (สำนักงานการศึกษา, 2545 : 27-31)

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอบรมครูแกนนำในการเป็นต้นแบบมีการนิเทศ ติดตามงานส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

- ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือเด็กที่มีความบกพร่อง พิการ และด้อยโอกาส พร้อมทั้งส่งเสริมนักเรียนผู้มีความต้องการพิเศษให้ได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้บกพร่อง พิการ ด้อยโอกาส

- ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระบบบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารการศึกษาให้มีการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในทุกระดับ ปรับปรุงรูปแบบโครงสร้างการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องรับการถ่ายโอนโรงเรียนตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ จัดรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก

- ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจสู่ระดับโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษา มีแผนงานกระจายอำนาจการศึกษา ให้ทุกโรงเรียนมีการจัดระบบบริหารจัดการเป็นของตนเองหรือบริหารโดยชี้โรงเรียนเป็นฐานทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทุกโรงเรียนบริหารงานในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมมีแนวดำเนินการโดยปรับปรุงกฎระเบียบข้อบัญญัติที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจ ให้ความรู้และแนวทางการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา และการระดมสรรพกำลังสร้างเครือข่ายในการพัฒนา

ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาในอนาคต

นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ได้ให้มุมมองและแนวคิดในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร จากการสัมมนาวาระการศึกษากกรุงเทพมหานคร (BMA. Education Agenda) เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 ณ โรงแรมนารายณ์ และจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ทิศทางการจัดการศึกษา กทม. ในอนาคต” เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม และวันที่ 6 สิงหาคม 2548 ณ โรงแรมรามารักษ์เด็นท์ สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานการศึกษา, 2549 : 1-14)

ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เห็นว่าการศึกษาของกรุงเทพมหานครต้องมีเอกลักษณ์เฉพาะ นักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีคุณลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ 3 ประการ ได้แก่ มีความสนใจและสามารถที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้รับกับการเปลี่ยนแปลงได้และสามารถเผชิญความทุกข์ ความผิดหวังได้อย่างมั่นคงทางอารมณ์

คุณคมทัตต์ ไชยภักดี ประธานกรรมการโรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ เห็นว่าการพัฒนาโรงเรียนต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความโปร่งใส การมีวิสัยทัศน์ และการมีจริยธรรม และพัฒนานักเรียนทั้งด้าน IQ และ EQ

ดร.เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครว่า โรงเรียนต้องจัดกระบวนการเรียนรู้แบบห้องเรียนเปิดใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายนอกห้องเรียน ชุมชนรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของมากกว่าการรับบริการเฉพาะส่วนตัวนักเรียน นักเรียนเป็นหุ้นส่วนสำคัญในการเรียนรู้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสมกับวัยและระดับชั้นโดยอาศัยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายบทบาทของครูต้องเปลี่ยนไปเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถทำงานเป็นที่บูรณาการไปสู่การพัฒนาความสามารถของนักเรียนที่แตกต่างกันตามศักยภาพ เป้าหมายต้องชัดเจนสมดุระหว่างด้านความเป็นเลิศกับความประพฤติ มีดุลยภาพระหว่าง Hardware กับ Software

ดร.วัลลภ สุวรรณดี รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้นักเรียนรู้จักตนเอง ครอบครัวและสังคมไทย สังคมโลก รู้ประชาธิปไตย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ การประกอบอาชีพและการดำรงตนอย่างเหมาะสม ผสมผสานความรู้ คู่กับการมีคุณธรรม สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

นายชุมพล พรประภา ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครว่า กรุงเทพมหานครควรกระจายอำนาจให้โรงเรียนมากขึ้น สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ

นายวัลลภ ตังคณานูรักษ์ ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุนกิจกรรมกีฬา นันทนาการ ฯลฯ ซึ่งจะเป็นการเรียนรู้ตามความสนใจ โดยอาจใช้ความร่วมมือจากกรรมการ

ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล นิติไกรพจน์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครว่าควรจัดตามสภาพแวดล้อม ชุมชนมีความ

หลากหลายในแต่ละโรงเรียนไม่จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนเหมือนกัน ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ เข้ามีส่วนร่วมจัดการศึกษา ตลอดจนดูแลคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของครู

นอกจากนั้น การจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง โรงเรียนมุ่งจัดการศึกษาในระบบ ส่วนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสอนน้อยมาก เช่น จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนมาใช้สถานที่ในการประชุมจัดงานต่างๆ

1. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียนของกรุงเทพมหานครมีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม โรงเรียนเป็น แก่นนำปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่า มีโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากจำนวน โรงเรียนแกนนำที่เข้ามาอบรมจะมีจำนวนหนึ่งจากนั้นให้ขยายผลไปสู่โรงเรียนในกลุ่มใกล้เคียงเมื่อ ไปเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้สูงมากทำให้ต่ำกว่าเกณฑ์มากด้วย

2. ยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา นโยบายกรุงเทพมหานครให้ผู้บริหารโรงเรียนผ่านการอบรมประกันคุณภาพการศึกษา ร้อยละ 100 จากการสำรวจโรงเรียน จำนวน 318 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 294 โรงเรียน ผ่านการอบรมคุณภาพการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 92.50 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและให้โรงเรียน มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาร้อยละ 100 จากการสำรวจโรงเรียนจำนวน 275 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 86.50 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดโรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก(สมศ.) ร้อยละ 100 จากการสำรวจโรงเรียนจำนวน 318 โรงเรียน มีโรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายนอก 295 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 92.50 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับป้าย “โรงเรียนคุณภาพ” ร้อยละ 94.66 จากรายงาน ประกันคุณภาพการศึกษาระทรวงศึกษาธิการพบว่าบุคลากรยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพการศึกษา จึงเห็นว่าการประกันคุณภาพเป็นการเพิ่มภาระงาน

3. ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจสู่ระดับโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารและ จัดการศึกษา กรุงเทพมหานครมีการส่งเสริมระบบบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ซึ่งกำหนดไว้ในภารกิจหลักข้อที่ 6 ว่า “การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่โรงเรียน ชุมชนให้จัดการศึกษาได้ตามนโยบาย มาตรฐาน สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมระบบการบริหาร จัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)” ซึ่งกรุงเทพมหานคร มีเป้าประสงค์หนึ่งในยุทธศาสตร์ คือ ภายในปี พ.ศ. 2541 สถานศึกษาทุกแห่งสามารถใช้ระบบ บริหารโรงเรียนเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวจึงได้ดำเนิน โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะของโรงเรียนในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียน

เป็นฐาน ให้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการศึกษา รวมจำนวน 600 คน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในสภาพการปฏิบัติจริงดูเหมือนมีการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างสมบูรณ์แบบแต่ความเป็นจริงโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ดีในบางส่วนปัญหาสำคัญซึ่งเป็นปัญหาหลักให้เกิดความไม่สมบูรณ์ของการปฏิบัติงาน และปัญหาอื่นๆ ตามมา ได้แก่ ความเข้าใจไม่ตรงกันของบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่างๆ ของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่พบในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งควรเร่งปรับแก้เพื่อให้นโยบายการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ผลในทางปฏิบัติมีประเด็นหลักคือ ผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ตรงกัน ครู ชุมชน ผู้ปกครอง มีความรู้ความเข้าใจถึงความหมายที่แท้จริงของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานต่างกัน ภาระงานของโรงเรียนและครูมีมากทำให้เวลากับการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานระยะแรกจึงไม่เพียงพอและครูต้องเข้ารับการอบรมบ่อยมากเกินไปและมีภาระหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่งานสอนมาก

นโยบายการบริหารจัดการศึกษาทั่วไป

กรุงเทพมหานครได้มีนโยบายในการบริหารจัดการศึกษา โดยเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบถึงหลักการและแนวทางปฏิบัติไว้อย่างสรุปดังนี้ (สำนักงานการศึกษา, 2554 : ออนไลน์)

- จัดการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ด้วยการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- สนับสนุนให้เด็กทุกคนมีโอกาสได้ศึกษาในระบบโรงเรียนสังกัด กทม.
- ยกระดับมาตรฐานการศึกษาในระบบโรงเรียนสังกัด กทม.
- พัฒนาศูนย์การเรียนรู้นอกห้องเรียน เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถเติบโตและเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

เรียนฟรี อย่างมีคุณภาพ 15 ปี 20 รายการ ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายหรืออาชีวศึกษา

เรียนดี กับการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 435 โรงเรียนในสังกัดให้เป็นที่ยอมรับเทียบเท่าโรงเรียนชั้นนำภายใต้มาตรฐาน "Bangkok World Class Smart School" เสริมด้วยหลักสูตรพิเศษ เช่น โรงเรียนหลักสูตรสองภาษา พร้อมเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนด้วยโครงการจัดการศึกษาผ่านดาวเทียม

เตรียมพร้อมก่อนวัยเรียน

- พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยอบรมครูพี่เลี้ยงเด็ก 2,100 คนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน 318 แห่ง ครูพี่เลี้ยงเด็กและครูผู้สอนระดับอนุบาลศึกษาในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 435 แห่ง รวม 4,340 คน

- สนับสนุนเด็กทุกคนมีโอกาสได้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน
- จัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการนักเรียน อุปกรณ์การเรียนตามโครงการเรียนฟรี 20 รายการ ตั้งแต่อนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งจัดการเรียนสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษและเด็กออทิสติก โดยส่งครูอบรมการคัดกรองและการสอนเด็กพิเศษซึ่งเปิดทำการสอนในโรงเรียนในสังกัด 74 แห่ง

ยกระดับมาตรฐานการศึกษาในระบบโรงเรียน

- ปรับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดในระดับปฐมวัย ระดับประถม ศึกษา และระดับมัธยมศึกษา จนสามารถผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ.

- พัฒนาการเรียนการสอนโดยร่วมมือกับ บริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด นำระบบ Multipoint มาใช้ ช่วยให้เด็กเรียนรู้ผ่านโปรแกรมโดยจอคอมพิวเตอร์ 1 จอ สามารถใช้เมาส์ร่วมกันได้ประมาณ 40-50 ตัว ต่อ 1 ห้องเรียน

- อบรมและพัฒนาครูแกนนำระดับปฐมวัย 4,400 คน สอนภาษาจีนและภาษาอาหรับ เป็นวิชาเสริมในโรงเรียน

- พัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เป็นโรงเรียน 2 ภาษา โดยจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ไทย – จีน ในโรงเรียน 4 แห่ง หลักสูตรไทย-อังกฤษ ในโรงเรียน 6 แห่ง

พัฒนาศูนย์การเรียนรู้นอกห้องเรียน

- จัดตั้งห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 4 แห่ง เป็น 34 แห่ง โดยมียอดผู้ใช้บริการกว่า 3 ล้านคน

- สร้างบ้านหนังสือ 43 แห่ง สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของสภาเยาวชน จัดมหกรรม Teen Town เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ เพื่อพัฒนากรุงเทพฯ ให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับเยาวชน

จากที่กล่าวมากรุงเทพมหานครได้มีการพัฒนาการมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานพร้อมๆกับการตั้งกรุงรัตนโกสินทร์และเป็นเมืองหลวงของประเทศในปัจจุบัน การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาได้ส่งผลให้กรุงเทพฯมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก วิสัยทัศน์ในการพัฒนากรุงเทพฯ ในฐานะเมืองระดับโลกและเมืองศูนย์กลางแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงต้องมีหลักการที่ประสานการพัฒนาอย่างสมดุล ภายใต้หลักการ “มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน” (Sustainable Metro - polis) ซึ่งมุ่งพัฒนาโดยยึดประชาชนชาวกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลาง ในด้านการบริหารจัดการ

ศึกษานี้กรุงเทพมหานครก็ได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาเป็นระยะจนมีรูปแบบที่อยู่ภายใต้การปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 โดยระบบการบริหารจัดการศึกษากรุงเทพมหานครมีสายการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา คือ 1) สำนัก 2) กลุ่มเขต (มี 12 เขต) 3) สำนักเขต (50 เขต) 4) ศูนย์วิชาการเขต และ 5) โรงเรียน (435 โรงเรียน) นอกจากนี้ยังมีนโยบายทางการศึกษาที่สำคัญก็คือ นโยบายโรงเรียนคุณภาพ (Smart School) โดยกำหนดนโยบายให้โรงเรียนเป็น SMILE SCHOOL ส่งผลให้โรงเรียนมีความมั่นใจและมีความพร้อมและได้พัฒนาต่อเนื่อง เพื่อให้เยาวชนในท้องถิ่นกรุงเทพมหานครมีวิถีชีวิตแห่งความพอใจในความเป็นไทย ขณะเดียวกันก็สามารถผสมผสานความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ด้วยกระบวนการกิจกรรมและนวัตกรรมที่พาไปสู่การแข่งขันระดับประเทศควบคู่ไปกับการปลูกฝังให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขตามอัตภาพแห่งตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่พึงปรารถนาของทุกภาคส่วน

สรุป

จากการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการนำข้อมูลต่างๆหลายประเด็นมาบูรณาการให้เป็นสารเนื้อหาในการศึกษาวิจัยกล่าวคือ ในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในยุคนปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอันเป็นกฎหมายสูงสุดทางการศึกษา กฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้ภาคส่วนต่างๆของสังคมได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของภาครัฐในหลายๆเรื่องที่ยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาการศึกษา มนุษย์ ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง ดังนั้น การบริหารราชการแผ่นดินที่มีเป้าหมายสำคัญที่จะให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า ทนสมัย ให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขได้นั้นจะต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและแท้จริง

ในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียการบริหารจัดการสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน เพราะสถานศึกษาเป็นสถาบันที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด ชุมชนจึงควรมีส่วนร่วมในภารกิจการของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา อีกทั้งก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน ส่วนการบริหาร

จัดการศึกษากรุงเทพมหานครซึ่งถือได้ว่าเป็นเมืองใหญ่ เป็นเมืองมหานคร และเป็นเมืองหลวงของประเทศ ย่อมมีบริบทที่เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างของชุมชนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี การบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดของกรุงเทพมหานครจะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่สำคัญ เช่น ผู้ปกครอง ประชาชน และผู้นำชุมชน จะมีบทบาทตามภารกิจของการบริหารจัดการสถานศึกษาใน 4 ด้าน กล่าวคือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น อันจะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุผลตามนโยบายของสังกัด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน ท้องถิ่น ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จะเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษาและเป็นประโยชน์อย่างสำคัญต่อระบบการศึกษาโดยรวมต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมินผลสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 435 โรงเรียน มีครูจำนวนทั้งหมด 15,094 คน

1.2 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากประชากรที่เป็นครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 395 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 สุ่มสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามรายชื่อสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จากจำนวน 435 โรงเรียน ได้สถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 109 โรงเรียน

1.2.2 สุ่มครูจำนวน 395 คน จากสถานศึกษา 109 โรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ตัวอย่างครูแต่ละสถานศึกษาตามสัดส่วนดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
001	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	พระนคร	วัดมกุฏกษัตริยาราม	28	3
002	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	พระนคร	วัดสุทัศน์	10	1
003	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	พระนคร	วัดราชบูรณะ	10	1
004	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดสิตาราม	22	2
005	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	สัมพันธวงศ์	วัดปทุมคงคา	10	1
006	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	ดุสิต	วัดราชผาติการาม	10	1
007	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	ดุสิต	สุขุทัย	35	3
008	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	ห้วยขวาง	ประชากรราษฎร์บำเพ็ญ	74	7
009	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	ราชเทวี	วัดดิสงสาราม	31	3
010	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	ดินแดง	วิสุทธิศ	86	8
011	กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	วังทองหลาง	วัดสามัคคีธรรม	32	3
012	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางรัก	วัดสวนพลู	16	2
013	กลุ่มกรุงเทพใต้	ปทุมวัน	วัดปทุมวนาราม	34	3
014	กลุ่มกรุงเทพใต้	ปทุมวัน	วัดดวงแข	18	2
015	กลุ่มกรุงเทพใต้	ยานนาวา	วัดช่องนนทรี	45	4
016	กลุ่มกรุงเทพใต้	พระโขนง	บางจาก (นาคเผื่อนอุปลัถัมภ์)	27	3
017	กลุ่มกรุงเทพใต้	สาทร	วัดดอน	32	3
018	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางคอแหลม	วัดลาดบัวขาว	21	2
019	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางคอแหลม	วัดจันทร์โน	27	3
020	กลุ่มกรุงเทพใต้	คลองเตย	ชุมชนหมู่บ้านพัฒนา	45	4
021	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	คลองมะขามเทศ	21	2
022	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	สุเหร่าบึงหนองบอน	25	2
023	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	งามมานะ (แผน-ทับคูทิศ)	27	3
024	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	มัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	48	5
025	กลุ่มกรุงเทพใต้	สวนหลวง	สุเหร่าใหม่	28	3
026	กลุ่มกรุงเทพใต้	สวนหลวง	มัธยมนาคนาวาอุปลัถัมภ์	31	3
027	กลุ่มกรุงเทพใต้	วัฒนา	สุเหร่าบางมะเขือ	27	3
028	กลุ่มกรุงเทพใต้	วัฒนา	สวัสดีวิทยา	32	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
029	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางนา	รุ่งเรืองอุบลัมภ์	51	5
030	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางเขน	ไทยนิยมสงเคราะห์	143	14
031	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางเขน	วัดไตรรัตนาราม	36	3
032	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	ดอนเมือง	ประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์)	115	11
033	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	จตุจักร	วัดเทวสุนทร	25	2
034	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	จตุจักร	ประชานิเวศน์	80	8
035	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	ลาดพร้าว	เทพวิทยา	34	3
036	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางซื่อ	วัดประดิษฐมหาธิปัตย์	23	2
037	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางซื่อ	วัดมัชฌิมติการาม	46	4
038	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	หลักสี่	ทุ่งสองห้อง (คุปต์ษเรื้อยรอุทิศ)	41	4
039	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	หลักสี่	บางเขน (ไ้สาลีอนุสรณ์)	37	4
040	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	สายไหม	วัดหนองใหญ่	73	7
041	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	สายไหม	วัดราชฎาริณมธรรม	57	5
042	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	วัดเทพลีลา	66	6
043	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	สุเหร่าวังใหญ่	11	1
044	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	มัธยมบ้านบางกะปิ	52	5
045	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	บ้านเกาะ	38	4
046	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	วัดบำเพ็ญเหนือ	47	5
047	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	สุเหร่าบางชัน	22	2
048	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	วัดสังฆราชา	42	4
049	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	แสงหิรัญวิทยา	29	3
050	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	ลำพะอง	34	2
051	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	ชุมทอง(เพชรทองคำอุบลัมภ์)	7	1
052	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	แดงเป้า (สิงสุขบูรณะ)	10	1
053	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สุเหร่าบ้านเกาะ	10	1
054	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สุเหร่าใหม่	18	2
055	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	บ้านเจียรดับ	40	4
056	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	อิสลามลำไทร	10	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
057	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดใหม่เจริญราษฎร์	10	1
058	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สุเหร่าคลองแก้ว	10	1
059	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดใหม่กระทุ่มล้ม	10	1
060	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	คารีอุปถัมภ์	9	1
061	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดอู่ตะเภา	10	1
062	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บึงกุ่ม	ประสาทวิทยา	33	3
063	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บึงกุ่ม	คลองกุ่ม	91	9
064	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คันนายาว	คันนายาว	58	6
065	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	สะพานสูง	สุเหร่าชีร้อ	38	4
066	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	บางชัน	120	12
067	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	วัดคูบอน	76	7
068	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	วัดลำกระดาน	24	2
069	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	สุเหร่าเกาะขุนเณร	9	1
070	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	สุเหร่าแสนแสบ	54	5
071	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดดาวคนอง	22	2
072	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดบางสะแกใน	46	4
073	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดใหม่ยายนุ้ย	12	1
074	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดใหญ่ศรีสุพรรณ	13	1
075	กลุ่มกรุงธนเหนือ	คลองสาน	วัดทองเพลง	50	5
076	กลุ่มกรุงธนเหนือ	คลองสาน	วัดสุวรรณ	40	4
077	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกใหญ่	วัดใหม่พิเรนทร์	13	2
078	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดวิเศษการ	21	2
079	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดศรีสุदारาม	14	1
080	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดมะลิ	31	3
081	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดดุสิตาราม	29	3
082	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	ชุมทางตลิ่งชัน	28	3
083	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล)	26	2
084	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดเกาะ	8	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
085	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดตลิ่งชัน	14	1
086	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	วัดเปาโรหิตย์	28	3
087	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	วัดบางพลัด	33	3
088	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	บางยี่ขันวิทยาคม	27	3
089	กลุ่มกรุงธนเหนือ	จอมทอง	วัดโพธิ์ทอง	54	5
090	กลุ่มกรุงธนเหนือ	จอมทอง	วัดนาคนิมิตร	50	5
091	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ทวีวัฒนา	คลองตันไทร (สุขล้อมอุทิศ)	19	2
092	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ทวีวัฒนา	วัดปุณณवास	69	7
093	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดอ่างแก้ว (จีบ ปานขำ)	67	6
094	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดโตนด	12	1
095	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดวิจิตรการนิมิตร	23	2
096	กลุ่มกรุงธนใต้	หนองแขม	วัดอุดมรังสี	107	10
097	กลุ่มกรุงธนใต้	หนองแขม	วัดศรีนวลธรรมวิมล	50	5
098	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	วัดสะแกงาม	77	7
099	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	วัดบางกระดี	53	5
100	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	วัดบัวผัน	11	1
101	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	บางขุนเทียนศึกษา	103	10
102	กลุ่มกรุงธนใต้	ราษฎร์บูรณะ	วัดแจ้งร้อน	35	3
103	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	วัดบุญยประดิษฐ์	52	5
104	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	บางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว)	11	1
105	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	วัดม่วง	48	5
106	กลุ่มกรุงธนใต้	ทุ่งครุ	สามัคคีบำรุง	39	4
107	กลุ่มกรุงธนใต้	ทุ่งครุ	วัดทุ่งครุ	81	8
108	กลุ่มกรุงธนใต้	บางบอน	บ้านนายผล	27	3
109	กลุ่มกรุงธนใต้	บางบอน	สถานีพรมแดน	21	2
รวม				4,065	395

ที่มา : สำนักการศึกษา, 2553 : ออนไลน์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Type) แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

2.1 การสร้างเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบและแก้ไข หลังจากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของการใช้ภาษา

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดอินทร์สังักัดเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ใช่ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 46 คน หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2.3 สาระสังเขปของแบบสอบถาม แบบสอบถามจะแยกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพลักษณะเลือกตอบ (Check List) ซึ่งจะเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู จำแนกเป็น 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 5) การดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งหมดใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยจำแนกสอบถามในองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ 1) ประชาชน 2) ผู้นำชุมชน 3) ผู้ปกครอง 4) คณะกรรมการสถานศึกษา 5) ผู้บริหาร 6) การเมือง 7) เทคโนโลยี 8) ครู และ 9) บุคลากรบริการ แต่ละด้านจำนวน 10 ข้อ รวมจำนวน 90 ข้อ และจำแนกสอบถามในองค์ประกอบที่ 10) ประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 105 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ

เจ้าพระยา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บข้อมูลสำหรับการทำวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองและส่วนหนึ่งจัดส่งและรับคืนทางไปรษณีย์

3.2 ผู้วิจัยเดินทางไปยังสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยขออนุญาตเข้าพบท่านผู้อำนวยการหรือเข้าพบหัวหน้าฝ่ายธุรการและแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์สำคัญในการเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถามครั้งนี้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาเอกของผู้วิจัย

3.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 395 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 360 ฉบับ และมีความสมบูรณ์แบบ กล่าวคือ มีการตอบข้อคำถามครบทุกตัวแปร รวมทั้งสิ้นจำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.14 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน – สิงหาคม 2553

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติพื้นฐานและสถิติวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL)

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยมีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 11)

4.51 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 360 ฉบับ ลงบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเบื้องต้น พร้อมกับทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในแบบจำลองและทำการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ทำการศึกษด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่ขาดหายไป การตรวจสอบค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรเชิงประจักษ์

4.2 ดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษด้วยเทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบดูว่าตัวแปร

เชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์มากจนเกินไปจนก่อให้เกิดปัญหาการทับซ้อนของตัวแปร (Multicollinearity) โดยค่าความสัมพันธ์ของแต่ละคู่ควรไม่เกิน 0.08

4.3 ทำการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Latent Construct Validity) ด้วยการหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (θ) เพื่อนำข้อมูลมาทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของการวัด (Reliability) ด้วยการพิจารณาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตที่ได้อธิบายตัวแปรแฝง (Square Multiple Correlation, R^2) โดยพิจารณา ร่วมกับค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability, ρ_c) และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v)

4.4 ดำเนินการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น ด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยเลือกใช้วิธีประมาณค่าแบบไลค์ลิฮูด (Maximum Likelihood : ML) เพราะวิธีนี้ทำให้โปรแกรมสามารถคำนวณดัชนีความกลมกลืน (Fit Indexes) ได้มากกว่าและถือว่ามีความเที่ยงตรงกว่าวิธีประมาณค่าแบบเดิม เนื่องจากเป็นวิธีประมาณค่าที่อาศัยข้อมูลจากตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Full-Information Techniques) โดยไม่พิจารณาข้อมูลแยกเป็นส่วนๆ เหมือนแบบเดิม ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ดังกล่าว มีดังนี้

4.4.1 ตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลสมมติฐาน (Model Identification) โมเดลสมมติฐานการวิจัยต้องมีลักษณะเป็นโมเดลระบุเกินพอดี (Over Identified Model) คือ มีจำนวนสมการไม่น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์หรือสัมประสิทธิ์ที่จะประมาณค่าหรืออีกนัยหนึ่งคือมีเส้นทางไม่ครบทุกเส้นทางเหมือนกับโมเดลเต็มรูป (Full Model) ซึ่งเป็นโมเดลระบุพอดี (Just Identified Model) เนื่องจากโมเดลที่ระบุเกินพอดี จะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้มากกว่า 1 ชุด ทำให้เปรียบเทียบและเลือกค่าพารามิเตอร์ชุดที่ดีกว่ากันได้ ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลสมมติฐานเพราะทำให้ทราบล่วงหน้าว่าโมเดลจะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่

4.4.2 ตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐาน (Validation of the Model) การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานก็คือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัยหรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งทำได้โดยการวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือหลังจากได้ค่าประมาณสัมประสิทธิ์หรือค่าพารามิเตอร์แล้วต้องตรวจสอบ

ว่าโมเดลที่ทดสอบนั้นมีความกลมกลืน (Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยเลือกใช้ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนดังกล่าวให้เหมาะสม ซึ่งดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง ผู้วิจัยเลือกใช้ดังนี้

4.4.2.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) คือ ค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square goodness of fit index) ถ้าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่การทดสอบนัยสำคัญด้วยไค-สแควร์นั้นเป็นเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป เนื่องจากค่าไค-สแควร์จะไม่มีนัยสำคัญก็ต่อเมื่อโมเดลนั้นมีความกลมกลืนโดยสมบูรณ์แบบ (เมื่อนำมาลบกันแล้วความแตกต่างก็คือ 0) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วยากที่จะหาโมเดลที่มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์ยังได้รับผลกระทบจากความซับซ้อนของโมเดล กล่าวคือ ถ้าโมเดลมีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก ก็มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญหรือผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ถ้าโมเดลที่ทดสอบได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ค่าไค-สแควร์ก็ยังมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญหรือจะเป็นผลกระทบจากการที่ค่าไค-สแควร์มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบ Multivariate Normality (Joreskog and Sorbom, 1996) ด้วยเหตุนี้ โจรสค็อกและซอร์บอม (Joreskog and Sorbom) จึงแนะนำให้พิจารณาค่าไค-สแควร์ในลักษณะที่เป็นเหมือนดัชนีบ่งบอกความแยงของโมเดล (Badness of Measure) มากกว่าจะพิจารณาในลักษณะที่เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญความกลมกลืนของโมเดล ดังนั้น ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่ามากก็แสดงว่าโมเดลนั้นมีความกลมกลืนต่ำ

4.4.4.2 ดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับระดับความเป็นอิสระ (df) ควรค่าอยู่ระหว่าง 2-5 ซึ่งมูลเลอร์ (Mueller, 1996 ; อ้างถึงใน เสรี ชัดเข้ม, 2547) เสนอว่าควรมีค่าน้อยกว่า 3

4.4.2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit Index) ซึ่งโจรสค็อกและซอร์บอม (Joreskog and Sorbom, 1996:121-122) เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงร้อยละของ Observed Covariance Matrix (S) ที่สามารถอธิบายได้ด้วย Implied Covariance Matrix ($\Sigma(\theta)$) การตีความจึงคล้ายกับการตีความค่า R² ในการวิเคราะห์ถดถอย ดังนั้น จึงเกิดความสับสนและผิดพลาดในการตีความดัชนี GFI ว่าเป็นร้อยละความแปรปรวนของตัวแปรที่โมเดลสามารถอธิบายได้ ค่า GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนและค่าที่ผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ตัดสินความกลมกลืนของโมเดลก็คือต้องมีค่ามากกว่า 0.90

4.4.2.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่ทำการปรับค่า GFI ด้วย df เนื่องจากโมเดลหากยิ่งเพิ่มเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความกลมกลืนกับข้อมูลอยู่แล้ว เพราะเป็นการทำให้โมเดลนั้นเข้าใกล้โมเดลแบบ Just-Identified ดังนั้น ดัชนี AGFI จึงเป็นดัชนีที่พิจารณาถึงจำนวนเส้นอิทธิพลที่อยู่ในโมเดลด้วย โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ยิ่งมีค่ามากก็แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความกลมกลืนของโมเดลก็ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 แต่เนื่องจากค่า AGFI จะเป็นค่าที่ต่ำกว่าค่า GFI ดังนั้นจึงมีบางคนแนะนำให้ใช้เกณฑ์ 0.80 หรือ 0.85 แทน ถ้าโมเดลได้ค่า GFI และค่า AGFI แตกต่างกันมาก แสดงว่าโมเดลนั้นมีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์ที่มีความสำคัญต่อโมเดลน้อยอยู่จำนวนมาก

4.4.2.5 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ RMR (Root Mean Squared Residuals) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนระหว่างโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์เฉพาะกรณีที่เป็นกรเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนี RMR จะบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized RMR) ค่า RMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537)

4.4.2.6 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน SRMR (Standardized Root Mean Squared Residual) เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.2.7 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) เป็นดัชนีที่มีความคล้ายคลึงกับ RMR หรือ SRMR ตรงที่คำนวณจากค่าความคลาดเคลื่อน แต่แตกต่างกันตรงที่ RMSEA เป็นการคำนวณเพื่อประมาณค่าความคลาดเคลื่อนของประชากร ไม่ใช่ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น จึงมีนัยถึงการอ้างอิงกลับไปยังประชากรด้วย นอกจากนี้ ยังปรับค่า df ด้วย ดังนั้น RMSEA จึงเป็นค่าที่ไม่ได้รับผลกระทบในกรณีที่โมเดลมีค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก บราวน์และคิวเดค (Brown and Cudeck, 1993) ได้แนะนำเกณฑ์การตัดสินความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้ดัชนี RMSEA ว่า ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนสูงมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนดี ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน แต่ไม่ค่อยดี

มากนัก แต่ถ้ามีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนต่ำ

4.4.2.8 ดัชนี CN(Critical N) เป็นดัชนีที่มีลักษณะแตกต่างจากดัชนีที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด เพราะดัชนีนี้ให้ความสนใจไปที่ความพอเพียงของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบโมเดลมากกว่าสนใจทดสอบความกลมกลืนของโมเดล วัตถุประสงค์ของการพัฒนาค่า CN ขึ้นก็เพื่อการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอสำหรับทำให้โมเดลมีความกลมกลืน ในการทดสอบไค-สแควร์ ค่า CN ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200 และน้อยกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบโมเดล (Bollen, 1989) จากนั้นตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะต้องทำการปรับโมเดลโดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและดัชนีปรับโมเดล (Model Modification indices) เพื่อให้ได้โมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด

4.4.2.9 ดัชนี CFI(Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่เบนท์เลอร์(Bentler) พัฒนาขึ้น เพื่อปรับแก้ปัญหาของ RFI ทำให้ดัชนีมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ดัชนีนี้จึงเป็นดัชนีที่มาจากฐานของค่าไค-สแควร์แบบ Noncentrality ด้วยเช่นกัน และเป็นดัชนีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมสูงเนื่องจากเป็นอีกดัชนีที่ไม่ได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเกณฑ์การตัดสินใจที่นิยมใช้ก็คือต้องมีค่ามากกว่า 0.90 (Hu and Bentler, 1995)

4.5 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE) เพื่อทราบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลภายในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ โดยถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ขนาดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficients of Determination : R^2) สูง แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความตรง เพราะได้รวมตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลในการอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามไว้ในโมเดลสมมติฐานแล้ว

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร รายละเอียดมีดังนี้

1. การสัมภาษณ์ ตั้งประเด็นการสัมภาษณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษารอบประเด็นในการสัมภาษณ์ คือ หัวข้อสำคัญที่ผู้วิจัยเตรียมล่วงหน้าไว้สำหรับการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประเด็นต่างๆ จะอิงตามกรอบแนวคิดจากการสำรวจ ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา และความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลมากที่สุด

3. เครื่องมือที่ใช้การสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์ที่เตรียมข้อคำถามในประเด็นต่างๆ เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด โดยการเก็บข้อมูลไว้ในเครื่องบันทึกข้อมูล (เทป)

4. ขั้นตอนการเก็บสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มเป้าหมายทั้ง 10 ท่าน ด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกไว้ในเครื่องบันทึกข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการมีดังนี้

4.1 ติดต่ออย่างไม่เป็นทางการไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายโดยแจ้งถึงวัตถุประสงค์ว่าไปสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัยในระดับดุษฎีบัณฑิตของผู้วิจัยเอง

4.2 ทำการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ สำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ โดยกำหนดให้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

4.3 ทำการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ เครื่องบันทึกข้อมูล (เทป) การสัมภาษณ์ กระดาษสำหรับจดบันทึกข้อมูล และการเตรียมตัวของนักวิจัยในการสัมภาษณ์เจาะลึก

4.4 ดำเนินการสัมภาษณ์เจาะลึก ตามข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตัวเองและวัตถุประสงค์หลักอีกครั้งหนึ่งและขออนุญาตในการบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้ให้สัมภาษณ์) เป็นผู้เลือกสถานที่ซึ่งก็เป็นห้องทำงานของผู้วิจัยเองและมีเพียงเฉพาะผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์เพียงเท่านั้น กระบวนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแนวคิดของไบรแมนและเบอร์กัส (Bryman and Burgess, 1995) ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การแนะนำ : ผู้วิจัยดำเนินการแนะนำตนเอง หน่วยงานต้นสังกัดและอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าความคิดหรือข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล เป็นสิ่งที่สำคัญมาก และอาจพูดซ้ำระหว่างการสัมภาษณ์ แจ้งระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์และใช้เวลาในการสัมภาษณ์อย่างมีค่า พร้อมทั้งขอให้ผู้ให้ข้อมูลแนะนำตนเอง ขออนุญาตบันทึกเสียง ทำตัวตามสบายเป็นธรรมชาติ ให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ให้ข้อมูลว่าข้อมูลที่ให้จะถูกรักษาเป็นความลับ

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ : เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้ข้อมูลจะพูดมากกว่าผู้สัมภาษณ์ โดยเริ่มต้นจากประเด็นที่มีความอ่อนไหวน้อยกว่าก่อน (Sensitive) หรือประเด็นกว้างๆ ก่อนเจาะลึก อาจใช้คำถามเดิมซ้ำมากกว่าหนึ่งครั้ง เก็บข้อมูลที่เป็นคำพูด และไม่เป็นคำพูด เช่น อากัปกริยา ในขณะพูดให้สัมภาษณ์ อยู่กับผู้ให้ข้อมูลตลอดเวลา ตั้งใจฟัง การใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูล

มากที่สุด ใช้คำ เช่น ช่วยอธิบายเพิ่ม มีอะไรบ้าง เป็นอย่างไร เมื่อสักครู่ท่านผู้อำนวยการบอกว่าเรื่องเกี่ยวกับ...หรือใช้เทคนิคการหยุดเงียบ หากจำเป็น อนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลพักระหว่างสัมภาษณ์ได้ เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว สิ้นสุดการสัมภาษณ์ ขอขอบคุณ พยายามใช้เวลาที่จัดไว้ ขอภัยหากใช้เวลาดเกิน และใช้เวลาในการพูดคุยเพิ่มเติม จดบันทึกทันทีที่ทำได้ และหากใช้เทปให้เขียนชื่อม้วนเทปก่อนออกจากที่สัมภาษณ์ แยกแยะสื่อที่เก็บให้ชัดเจน กรณีสัมภาษณ์หลายคนต้องระวังจะสับสนในการจัดเก็บ

ขั้นตอนที่ 3 การจัดการกับข้อมูล : ทำการถอดเทปคำพูดระหว่างการสนทนาทุกคำพูดอย่างละเอียด พร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับท่าทาง พฤติกรรม ระหว่างการสัมภาษณ์เจาะลึกแล้วทำการอ่านทบทวนถึงผลการเก็บข้อมูลที่ได้ หากพบว่าข้อมูลยังคงขาดหรือไม่ครบในประเด็นสงสัยเพิ่ม ผู้วิจัยจะทำการติดต่อไปยังผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่งเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติม

ตารางที่ 5 แบบบันทึกการสัมภาษณ์

แบบบันทึกการถอดเทปการสัมภาษณ์	
ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :	
วันที่	เวลา
Q	สถานที่
A	

หมายเหตุ

Q หมายถึง ถ้อยคำผู้สัมภาษณ์

A หมายถึง ถ้อยคำผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 6 แบบสรุบบันทึกการสัมภาษณ์

ข้อความถาม : ข้อ 1	
.....	
คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
1	
...	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นเชิงปริมาณและขั้นเชิงคุณภาพดังนี้

ขั้นเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู จำแนกเป็น 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 5) การดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เป็นการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 เป็นการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นเชิงคุณภาพ

การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน นำเสนอในรูปของจำนวนและร้อยละสรุปผลได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	96	26.70
- หญิง	264	73.30
รวม	360	100.00
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 31 ปี	51	14.20
- 31 - 40 ปี	134	37.20
- 41 - 50 ปี	90	25.00
- มากกว่า 50 ปี	85	23.60
รวม	360	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	255	70.80
- ปริญญาโท	99	27.50
- ปริญญาเอก	4	1.10
- อื่นๆ	2	0.60
รวม	360	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 11 ปี	150	41.70
- 11 – 20 ปี	83	23.10
- 21 – 30 ปี	71	19.70
- มากกว่า 30 ปี	56	15.60
รวม	360	100.00
5. การดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะในปัจจุบัน		
- ครูผู้ช่วย	47	13.10
- ค.ศ.1	116	32.20
- ค.ศ.2	168	46.70
- ค.ศ.3	29	8.10
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 360 คน พบว่า ด้านเพศ เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30 และเพศชายจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ด้านอายุ มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และมีอายุต่ำกว่า 31 ปีน้อยที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ด้านวุฒิการศึกษา มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 และมีการศึกษาระดับอื่นๆน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปีมากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปีน้อยที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ส่วนด้านดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะ มีการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะระดับ ค.ศ.2 มากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา การดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะระดับ ค.ศ.1 จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 การดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะระดับครูผู้ช่วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะระดับ ค.ศ.3 น้อยที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

ตอนที่ 2 เป็นการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน จำนวน 9 ด้าน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม 9 ด้าน

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านประชาชน	3.86	0.23	มาก	6
2.	ด้านผู้นำชุมชน	3.68	0.14	มาก	8
3.	ด้านผู้ปกครอง	3.89	0.21	มาก	4
4.	ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา	3.79	0.08	มาก	7
5.	ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	4.27	0.08	มาก	1
6.	ด้านการเมือง	3.88	0.12	มาก	5
7.	ด้านเทคโนโลยี	3.90	0.07	มาก	3
8.	ด้านครู	4.15	0.10	มาก	2
9.	ด้านบุคลากรบริการ	4.15	0.06	มาก	2
รวม		3.95	0.12	มาก	

จากตารางที่ 8 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27 รองลงมา คือ ด้านครูและด้านบุคลากรบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.15 ส่วนด้านผู้นำชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านประชาชน

ข้อ	ด้านประชาชน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียน	4.17	0.64	มาก	1
2.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียน	4.05	0.71	มาก	3
3.	ชุมชนมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.59	0.76	มาก	9
4.	ชุมชนยอมรับการเปลี่ยนแปลงการศึกษาที่มีผลต่อชุมชน	3.93	0.69	มาก	5
5.	ชุมชนมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน	3.98	0.76	มาก	4
6.	ชุมชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือดูแลความประพฤติของนักเรียน	3.80	0.78	มาก	7
7.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับโรงเรียน	3.63	0.80	มาก	8
8.	ชุมชนเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆของโรงเรียน	4.09	0.78	มาก	2
9.	ชุมชนให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและด้านต่างๆที่มีประโยชน์กับโรงเรียน	3.84	0.78	มาก	6
10.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมด้านท้องถิ่นต่างๆกับโรงเรียน	3.51	0.81	มาก	10
รวม		3.86	0.23	มาก	

จากตารางที่ 9 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านประชาชน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยประชาชนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 รองลงมา คือ ชุมชนเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมด้านท้องถิ่นต่างๆกับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
กับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำชุมชน

ข้อ	ด้านผู้นำชุมชน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
11.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการโรงเรียน	3.71	0.77	มาก	4
12.	ผู้นำชุมชนมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน	3.78	0.79	มาก	2
13.	ผู้นำชุมชนมีการสร้างสรรค์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี	3.58	0.79	มาก	9
14.	ผู้นำชุมชนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรของโรงเรียน	3.98	0.78	มาก	1
15.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมพัฒนาการของนักเรียน	3.74	0.77	มาก	3
16.	ผู้นำชุมชนมีจัดกิจกรรมให้ชุมชนเกี่ยวกับสถานศึกษาเป็นระยะๆ	3.59	0.82	มาก	8
17.	ผู้นำชุมชนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.48	0.81	ปานกลาง	10
18.	ผู้นำชุมชนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.61	0.83	มาก	7
19.	ผู้นำชุมชนมีความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารงานจัดการโรงเรียน	3.64	0.82	มาก	6
20.	ผู้นำชุมชนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน	3.66	0.83	มาก	5
รวม		3.68	0.14	มาก	

จากตารางที่ 10 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำชุมชน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยผู้นำชุมชนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.98 รองลงมา คือ ผู้นำชุมชนมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนผู้นำชุมชนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.48 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
กับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้ปกครอง

ข้อ	ด้านผู้ปกครอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
21.	ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น	4.26	0.67	มาก	1
22.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน	4.05	0.69	มาก	3
23.	ผู้ปกครองสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาการเรียนของนักเรียน	4.10	0.73	มาก	2
24.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมดูแลความประพฤติของนักเรียน	3.98	0.74	มาก	4
25.	ผู้ปกครองสนับสนุนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ ในเรื่องที่สนใจ	3.89	0.73	มาก	5
26.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมจัดหางบประมาณเพื่อการพัฒนา โรงเรียน	3.65	0.85	มาก	9
27.	ผู้ปกครองส่งเสริมให้มีวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน	3.62	0.86	มาก	10
28.	ผู้ปกครองผู้ปกครองมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นใน การบริหารจัดการสถานศึกษา	3.66	0.80	มาก	8
29.	ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม	3.88	0.77	มาก	6
30.	ผู้ปกครองให้คำแนะนำนักเรียนในการเรียนมีการ ประสานงานกับโรงเรียน	3.81	0.74	มาก	7
รวม		3.89	0.21	มาก	

จากตารางที่ 11 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้ปกครอง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26 รองลงมา คือ ผู้ปกครองสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ย
4.10 ส่วนผู้ปกครองส่งเสริมให้มีวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.62
ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
กับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคณะกรรมการ
สถานศึกษา

ข้อ	ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
31.	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนกำหนดระบบการ วัดผลของนักเรียน	3.61	0.80	มาก	10
32.	คณะกรรมการสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนา ศักยภาพของโรงเรียน	3.82	0.75	มาก	3
33.	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนจัดทำระบบเครือข่าย ความรู้ร่วมกับโรงเรียนอื่นๆ	3.79	0.79	มาก	6
34.	คณะกรรมการสถานศึกษาเปิดรับความคิดเห็นจาก ผู้ปกครองและชุมชนในเรื่องต่างๆ	3.90	0.77	มาก	1
35.	คณะกรรมการสถานศึกษามีการพัฒนาทางด้าน วิชาการเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน	3.74	0.81	มาก	9
36.	คณะกรรมการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการใช้สื่อที่ ทันสมัยเพื่อสนองความต้องการเรียนรู้ของนักเรียน	3.77	0.82	มาก	7
37.	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนให้โรงเรียนและชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	3.82	0.77	มาก	3
38.	คณะกรรมการสถานศึกษามีการวางแผนอย่างเป็น ระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีความ ก้าวหน้า	3.77	0.79	มาก	7
39.	คณะกรรมการสถานศึกษาสนับสนุนให้ชุมชน ประชาชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการบริการจัดการศึกษาโรงเรียน	3.84	0.77	มาก	2
40.	คณะกรรมการสถานศึกษาได้นำผลการประเมิน จัดการศึกษาโรงเรียนมาใช้เป็นพื้นฐานการทำ แผนพัฒนาโรงเรียน	3.82	0.78	มาก	3
รวม		3.79	0.08	มาก	

จากตารางที่ 12 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยคณะกรรมการสถานศึกษาเปิดรับความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนในเรื่องต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.90 รองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาสนับสนุนให้ชุมชน ประชาชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบริการจัดการศึกษาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนกำหนดระบบการวัดผลของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
41.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับ	4.28	0.67	มาก	6
42.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.41	0.67	มาก	1
33.	ผู้บริหารจัดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมทุกฝ่าย	4.31	0.64	มาก	3
44.	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโรงเรียนและชุมชน	4.29	0.67	มาก	4
45.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการหาทิศทางและแนวทางพัฒนาการพัฒนาชุมชน	4.17	0.71	มาก	9
46.	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.24	0.71	มาก	7
47.	ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	4.29	0.68	มาก	4
48.	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการโรงเรียนแก่ชุมชน	4.16	0.73	มาก	10
49.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานจัดการโรงเรียน	4.33	0.68	มาก	2
50.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล	4.21	0.75	มาก	8
รวม		4.27	0.08	มาก	

จากตารางที่ 13 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.41 รองลงมา คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานจัดการโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการโรงเรียนแก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเมือง

ข้อ	ด้านการเมือง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
51.	รัฐบาลเน้นการสนับสนุนในการปฏิรูปการศึกษา	4.05	0.79	มาก	2
52.	รัฐบาลกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่สามารถปฏิบัติได้	3.78	0.85	มาก	9
53.	รัฐบาลเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่โรงเรียน	3.83	0.83	มาก	6
54.	รัฐบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการศึกษา	3.83	0.79	มาก	6
55.	รัฐบาลกำหนดแนวทางในการมีส่วนร่วมทางการศึกษาให้กับประชาชน	3.85	0.75	มาก	4
56.	รัฐบาลสนับสนุนโอกาสและความเสมอภาคในการเข้ารับการศึกษา	4.08	0.79	มาก	1
57.	รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน	4.00	0.83	มาก	3
58.	รัฐบาลกำหนดแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ	3.85	0.84	มาก	4
59.	รัฐบาลกำหนดการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมกับอารยประเทศ	3.75	0.81	มาก	10
60.	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาหรือนโยบายการปฏิรูปการศึกษา	3.80	0.87	มาก	8
รวม		3.88	0.12	มาก	

จากตารางที่ 14 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเมือง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยรัฐบาลสนับสนุนโอกาสและความเสมอภาคในการเข้ารับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.08 รองลงมา คือ รัฐบาลเน้นการสนับสนุนในการปฏิรูปการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนรัฐบาลกำหนดการศึกษาเป็นกลยุทธ์ศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมกับอารยประเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยี

ข้อ	ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
61.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม	3.84	0.73	มาก	8
62.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน	3.89	0.73	มาก	6
63.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน	3.92	0.75	มาก	5
64.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการมีส่วนร่วมระหว่างรัฐกับประชาชน	3.79	0.79	มาก	10
65.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นแหล่งเรียนรู้เชื่อมโยงโรงเรียนกับสังคมโลก	3.86	0.74	มาก	7
66.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน	3.95	0.68	มาก	3
67.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีก่อให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษา	3.99	0.67	มาก	1
68.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน	3.98	0.68	มาก	2
69.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นระบบและมีประสิทธิผล	3.95	0.71	มาก	3
70.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนการรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการศึกษา	3.83	0.69	มาก	9
รวม		3.90	0.07	มาก	

จากตารางที่ 15 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยี พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการใช้สื่อและเทคโนโลยีก่อให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.99 รองลงมาคือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการมีส่วนร่วมระหว่างรัฐกับประชาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านครู

ข้อ	ด้านครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
71.	ครูมีการใช้สื่อในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.63	มาก	9
72.	ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยอยู่เสมอ	4.06	0.60	มาก	7
73.	ครูมีกระบวนการที่กระตุ้นความคิดของนักเรียน	4.14	0.61	มาก	6
74.	ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้	4.25	0.54	มาก	2
75.	ครูมีระบบการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพในการเรียนการสอน	4.09	0.60	มาก	8
76.	ครูมีกระบวนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	3.99	0.64	มาก	10
77.	ครูมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง	4.22	0.65	มาก	4
78.	ครูมีความยืดหยุ่นในกระบวนการสอนตามนักเรียนและเนื้อหาสาระเรียนรู้	4.28	0.60	มาก	1
79.	ครูมีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนทุกด้านตามมาตรฐานการศึกษา	4.16	0.61	มาก	5
80.	ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงศักยภาพ ความพร้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.25	0.63	มาก	2
รวม		4.15	0.10	มาก	

จากตารางที่ 16 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านครู พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีความยืดหยุ่นในกระบวนการสอนตามนักเรียนและเนื้อหาสาระเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.28 รองลงมา คือ ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้และครูมีการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงศักยภาพ ความพร้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนครูมีกระบวนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากรบริการ

ข้อ	ด้านบุคลากรบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
81.	บุคลากรดูแลห้องเรียนให้มีความพร้อมในการเรียนการสอน	4.14	0.69	มาก	7
82.	บุคลากรดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้ทั่วถึง	4.05	0.72	มาก	9
83.	บุคลากรจัดสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับเอกลักษณ์ของโรงเรียน	4.11	0.68	มาก	8
84.	บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศตน และเสียสละในการปฏิบัติงาน	4.19	0.71	มาก	2
85.	บุคลากรของโรงเรียนมีความคาดหวังต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง	4.16	0.68	มาก	5
86.	บุคลากรจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้	4.19	0.67	มาก	2
87.	บุคลากรมีความมุ่งมั่นในหน้าที่และบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.67	มาก	2
88.	บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.22	0.68	มาก	1
89.	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและมีแนวปฏิบัติที่ตรงกัน	4.16	0.70	มาก	5

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	ด้านบุคลากรบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
90.	บุคลากรและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับโรงเรียน	4.05	0.68	มาก	9
รวม		4.15	0.06	มาก	

จากตารางที่ 17 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากรบริการ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.22 รองลงมา คือ บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศตน และเสียสละในการปฏิบัติงาน บุคลากรจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อเอื้อประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ และบุคลากรมีความมุ่งมั่นในหน้าที่และบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.19 ส่วนบุคลากรดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้ทั่วถึง และบุคลากรและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.05 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เป็นการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ	ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
91.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่สูง	3.64	0.68	มาก	14
92.	โรงเรียนจัดหลักสูตรเหมาะสมกับนักเรียน	3.64	0.63	มาก	14
93.	โรงเรียนมีระบบพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน	4.03	0.63	มาก	10
94.	โรงเรียนคอยดูแลเอาใจใส่นักเรียนที่มีระเบียบวินัย	4.05	0.69	มาก	8
95.	นักเรียนมีความประพฤติและความเป็นพลเมืองดี	4.28	0.65	มาก	1
96.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ทุกคนพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ	4.13	0.63	มาก	4
97.	โรงเรียนได้จัดสวัสดิการและความช่วยเหลือด้านต่างๆให้กับทุกคน	4.28	0.65	มาก	1

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
98.	นักเรียนได้อุทิศตนให้กับโรงเรียน ชุมชน และสังคมอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.63	มาก	3
99.	นักเรียนได้รับให้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	3.86	0.62	มาก	13
100.	โรงเรียนมีการบริหารจัดการศึกษาที่ได้รับความยอมรับจากสังคมและชุมชน	4.09	0.61	มาก	7
101.	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการตามสายงานให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	4.13	0.64	มาก	4
102.	โรงเรียนได้ให้รางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติ แก่บุคคลทั้งภายนอกและภายในอยู่เสมอ	4.12	0.79	มาก	6
103.	นักเรียนที่จบหลักสูตรการศึกษาสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวและทำงานได้	3.99	0.74	มาก	11
104.	โรงเรียนมอบหมายภารกิจและหน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละคนเหมาะสมเป็นที่ยอมรับ	3.95	0.64	มาก	12
105.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ประชาชน และชุมชนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ	4.05	0.63	มาก	8
รวม		4.03	0.19	มาก	

จากตารางที่ 18 ระดับประสิทธิผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยนักเรียนมีความประพฤติและความเป็นพลเมืองดี และโรงเรียนได้จัดสวัสดิการและความช่วยเหลือด้านต่างๆให้กับทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.28 รองลงมาคือ นักเรียนได้อุทิศตนให้กับโรงเรียน ชุมชน และสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่สูงและโรงเรียนจัดหลักสูตรเหมาะสมกับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เป็นการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแต่ละตัวแปร ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ได้ทำการวิเคราะห์ทั้งแบบจำลองการวัด (Measurement Model) และแบบจำลองโครงสร้าง (Contractual Model) จึงส่งผลให้เกิดตัวแปรที่จะต้องทำการศึกษาทั้งตัวแปรแฝง (Latent Variable) และตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ซึ่งได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันไว้ ดังตารางที่ 19-20

ตารางที่ 19 แสดงสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
EFF	ประสิทธิผลสถานศึกษา
COMSAT	ความพึงพอใจของชุมชน
STMOR	ขวัญกำลังใจของบุคลากร
STACHIEV	ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
TEACH	ครู
SERPER	บุคลากรบริการ
SCHBOA	คณะกรรมการสถานศึกษา
PRIN	ผู้บริหารสถานศึกษา
COMLEAD	ผู้นำชุมชน
POP	ประชาชน
PARENT	ผู้ปกครอง
POLCON	บริบททางการเมือง
TECHCON	บริบททางเทคโนโลยี

ตารางที่ 20 แสดงตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรแฝง LATENT VARIABLES	ตัวแปรประจักษ์ MANIFEST VARIABLE
1. ประสิทธิภาพสถานศึกษา (EFFECTIVENESS - EFF)	1. ความพึงพอใจของชุมชน (COMMUNITY SATIS FACTION – COMSAT) 2.ขวัญกำลังใจของบุคลากร (STAFF MORALE - STMOR) 3. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (STUDENT ACADEMIC ACHIEVEMENT-STACHIEV
2. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม (INTERNAL STAKEHOLDER : FOLLOWERS – INSTAFOL)	1. ครู (TEACHER - TEACH) 2. บุคลากรบริการ (SERVICE PERSONNEL – SERPER)
3. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ (INTERNAL STAKEHOLDER : LEADERS – INSTALEAD)	1. คณะกรรมการสถานศึกษา (SCHOOL BOARD - SCHBOA) 2. ผู้บริหารสถานศึกษา (PRINCIPAL-PRIN)
4. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EXTERNAL STAKE HOLDERS-EXTSTAR)	1. ผู้นำชุมชน (COMMUNITY LEADERS – COMLEAD) 2. ประชาชน (POPULATION - POP) 3. ผู้ปกครอง (PARENTS)
5. บริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี (POLITICAL & TECHNOLOGY- CONTEXT)	1. บริบททางการเมือง (POLITICAL CONTEXT – POLCON) 2. บริบททางเทคโนโลยี (TECHNOLOGY CONTEXT–TECHCON)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนนำของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแต่ละตัวแปร โดยการพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (Coefficient of Variance : CV) ดังตารางที่ 21- 30

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม

ที่	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	Skewness	Kurtosis	CV %	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านความพึงพอใจของชุมชน	4.04	0.49	-.212	.580	13.74	มาก	2
2.	ด้านขวัญกำลังใจของบุคลากร	4.21	0.53	-.329	-.200	12.69	มาก	1
3.	ด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	3.91	0.54	.021	-.173	12.24	มาก	3

จากตารางที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.21 รองลงมาคือด้านความพึงพอใจของชุมชนมีค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.49-0.54 เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรด้านความพึงพอใจของชุมชนและด้านขวัญกำลังใจของบุคลากร มีค่าติดลบ แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบเบ้ไปทางซ้าย และค่าความเบ้ของตัวแปรด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบเบ้ไปทางขวา ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัวมีค่าความโด่งไม่เกิน 1 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการกระจายมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 12.24 – 13.74 โดยตัวแปรด้านความพึงพอใจของชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันมากที่สุด

ตารางที่ 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการ
สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ด้านความพึงพอใจ ของชุมชน	ด้านขวัญกำลังใจ ของบุคลากร	ด้านผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน
ด้านความพึงพอใจของชุมชน	1		
ด้านขวัญกำลังใจของบุคลากร	0.682**	1	
ด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	0.636**	0.594**	1
\bar{X}	4.04	4.21	3.91
S.D.	0.49	0.53	0.54

** p 0.01 * p 0.05

จากตารางที่ 22 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครบทุกคู่ จำนวน 3 คู่ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.594-0.682

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม

ที่	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis	CV %	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านครู	4.15	0.47	-0.057	-0.061	11.24	มาก	1
2.	ด้านบุคลากรบริการ	4.15	0.56	-0.668	1.506	13.44	มาก	1

จากตารางที่ 23 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม พบว่า มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.15 อยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.47-0.56 เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรทุกตัว มีค่าติดลบ แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบเบ้ไปทางซ้าย ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรด้านครูมีค่าความโด่งไม่เกิน 1 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการกระจายมาก ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรด้านบุคลากรบริการมีค่าความโด่งเกิน 1 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการกระจายน้อย เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายของตัวแปรสังเกต ได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 11.24-13.44 โดยตัวแปรด้านบุคลากรบริการมีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันมากกว่าด้านครู

ตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม

ตัวแปร	ด้านครู	ด้านบุคลากรบริการ
ด้านครู	1	
ด้านบุคลากรบริการ	0.719**	1
\bar{X}	4.15	4.15
S.D.	0.47	0.56

** p 0.01 * p 0.05

จากตารางที่ 24 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.719

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ

ที่	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Skewnes	Kurtosis	CV %	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา	3.80	0.64	-.331	.122	16.75	มาก	2
2.	ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	4.27	0.56	-.544	-.080	13.20	มาก	1

จากตารางที่ 25 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ พบว่า มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว มีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 4.27 อยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.56-0.64 เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรทุกตัว มีค่าติดลบ แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบเบ้ไปทางซ้าย ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัว มีค่าความโด่งไม่เกิน 1 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการกระจายมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 13.20-16.75 โดยตัวแปรด้านคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันมากกว่าด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ

ตัวแปร	ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา	ด้านผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา	1	
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	0.485**	1
\bar{X}	3.80	4.27
S.D.	0.64	0.56

** p 0.01 * p 0.05

จากตารางที่ 26 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.485

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ที่	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis	CV %	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านผู้นำชุมชน	3.69	0.63	-.175	-.119	16.94	มาก	3
2.	ด้านประชาชน	3.86	0.55	-.253	.194	14.19	มาก	2
3.	ด้านผู้ประกอบการ	3.89	0.58	-.415	.377	15.01	มาก	1

จากตารางที่ 27 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก พบว่า มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัว มีค่าเฉลี่ย 3.69, 3.86 และ 3.89 อยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.55-0.63 เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรทุกตัวมีค่าติดลบ แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบเบ้ไปทางซ้าย ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัวมีค่าความโด่งไม่เกิน 1 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการกระจายมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 14.19-16.94 โดยตัวแปรด้านผู้นำชุมชนมีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันมากที่สุด

ตารางที่ 28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ตัวแปร	ด้านผู้นำชุมชน	ด้านประชาชน	ด้านผู้ประกอบการ
ด้านผู้นำชุมชน	1		
ด้านประชาชน	0.741**	1	
ด้านผู้ประกอบการ	0.689**	0.723**	1
\bar{X}	3.69	3.86	3.89
S.D.	0.63	0.55	0.58

** p 0.01 * p 0.05

จากตารางที่ 28 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครบทุกคู่ จำนวน 3 คู่ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.689 - 0.741

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับของบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี

ที่	ตัวแปร	\bar{X}	SD.	Skewness	Kurtosis	CV %	ระดับ	ลำดับ
1.	บริบททางการเมือง	3.89	0.64	-.567	.841	16.50	มาก	2
2.	บริบททางเทคโนโลยี	3.90	0.59	-.371	.016	15.06	มาก	1

จากตารางที่ 29 บริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี พบว่า มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว มีค่าเฉลี่ย 3.89 และ 3.90 อยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.59-0.64 เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าค่าความเบ้ของตัวแปรทุกตัวมีค่าติดลบ แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบเบ้ไปทางซ้าย ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัวมีค่าความโด่งไม่เกิน 1 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการกระจายมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 15.06–16.50 โดยตัวแปรด้านบริบททางการเมืองมีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันมากกว่าบริบททางเทคโนโลยี

ตารางที่ 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับของบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี

ตัวแปร	บริบททางการเมือง	บริบททางเทคโนโลยี
บริบททางการเมือง	1	
บริบททางเทคโนโลยี	0.577**	1
\bar{X}	3.89	3.90
S.D.	0.64	0.59

** p 0.01 * p 0.05

จากตารางที่ 30 บริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.577

สรุป ตัวแปรทุกตัวดังกล่าวประกอบจากตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
จัดการสถานศึกษา

	COMSAT	STMOR	STACHIEV	TEACH	SERPER	SCHBOA	PRIN	COMLEAD	POP	PARENT	POLCON	TECHCON
COMSAT :	1	.682(**)	.636(**)	.632(**)	.655(**)	.511(**)	.575(**)	.500(**)	.529(**)	.532(**)	.527(**)	.597(**)
ความพึงพอใจ ของชุมชน		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
STMOR :	.682(**)	1	.594(**)	.579(**)	.599(**)	.426(**)	.547(**)	.376(**)	.388(**)	.402(**)	.469(**)	.411(**)
ขวัญกำลังใจ ของบุคลากร	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
STACHIEV :	.636(**)	.594(**)	1	.566(**)	.581(**)	.405(**)	.489(**)	.382(**)	.396(**)	.430(**)	.433(**)	.461(**)
ผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
TEACH :	.632(**)	.579(**)	.566(**)	1	.719(**)	.544(**)	.490(**)	.484(**)	.484(**)	.476(**)	.508(**)	.608(**)
บทบาท ของครู	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
SERPER :	.655(**)	.599(**)	.581(**)	.719(**)	1	.545(**)	.537(**)	.495(**)	.540(**)	.537(**)	.482(**)	.579(**)
บทบาทของ บุคลากร	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
SCHBOA :	.511(**)	.426(**)	.405(**)	.544(**)	.545(**)	1	.485(**)	.655(**)	.604(**)	.673(**)	.423(**)	.505(**)
บทบาทของ คณะกรรมการ	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
PRIN :	.575(**)	.547(**)	.489(**)	.490(**)	.537(**)	.485(**)	1	.531(**)	.541(**)	.494(**)	.455(**)	.442(**)
บทบาทของ ผู้บริหารฯ	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
COMLEAD :	.500(**)	.376(**)	.382(**)	.484(**)	.495(**)	.655(**)	.531(**)	1	.741(**)	.689(**)	.434(**)	.494(**)
บทบาทของ ผู้นำชุมชน	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
POP :	.529(**)	.388(**)	.396(**)	.484(**)	.540(**)	.604(**)	.541(**)	.741(**)	1	.723(**)	.477(**)	.509(**)
บทบาทของ ประชาชน	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
PARENT :	.532(**)	.402(**)	.430(**)	.476(**)	.537(**)	.673(**)	.494(**)	.689(**)	.723(**)	1	.462(**)	.534(**)
บทบาทของ ผู้ปกครอง	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
POLCON :	.527(**)	.469(**)	.433(**)	.508(**)	.482(**)	.423(**)	.455(**)	.434(**)	.477(**)	.462(**)	1	.577(**)
บริบททาง การเมือง	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
TECHCON :	.597(**)	.411(**)	.461(**)	.608(**)	.579(**)	.505(**)	.442(**)	.494(**)	.509(**)	.534(**)	.577(**)	1
บริบททาง เทคโนโลยี	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยโปรแกรม LISREL 8.52

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและความเป็นระเบียบในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติต่างๆ ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
R ²	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)
χ^2	ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi – Square)
df	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
P	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
λ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวบ่งชี้
t	ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
F	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของการพยากรณ์
SS	ค่า Sum of Square
MSE	ค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (Mean Square Error)
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

ตารางที่ 32 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
SRMSR	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual)
RMR	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square)
CN	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ
DE	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	อิทธิพลรวม (Total Effect)
ρ_v	การหาค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted)
ρ_c	การตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัด (Construct Reliability)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปัจจัยโดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล ดังตารางที่ 33 ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (Chi-Square : χ^2)
2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Indices : GFI และ AGFI)
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual : (RMR)
4. ดัชนีเปรียบเทียบโมเดลพื้นฐานกับโมเดลตามทฤษฎีตามสมมติฐาน(Comparative Fit)

ตารางที่ 33 แสดงค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติ	ค่า	เกณฑ์ความสอดคล้อง
ไค – สแควร์ (χ^2)	55.03 (p = 0.08 567)	แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี
ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit : GFI)	0.98	มีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Adjusted Goodness of Fit : AGFI	0.95	มีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Relative Fit Index (RFI)	0.99	มีค่าใกล้ 1 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Root Mean Squared Residual : RMR	0.0072	มีค่าระหว่าง 0-1 หมายถึง โมเดลสอดคล้องกับข้อมูล
Largest Standardized Residual : LSR	0.023	มีค่าไม่เกิน 0.08 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA	0.029	มีค่าระหว่าง 0.00 - 0.05 หมายถึง โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดี

จากตารางที่ 33 สามารถสรุปความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 55.03(p เท่ากับ 0.08567) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี หมายความว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

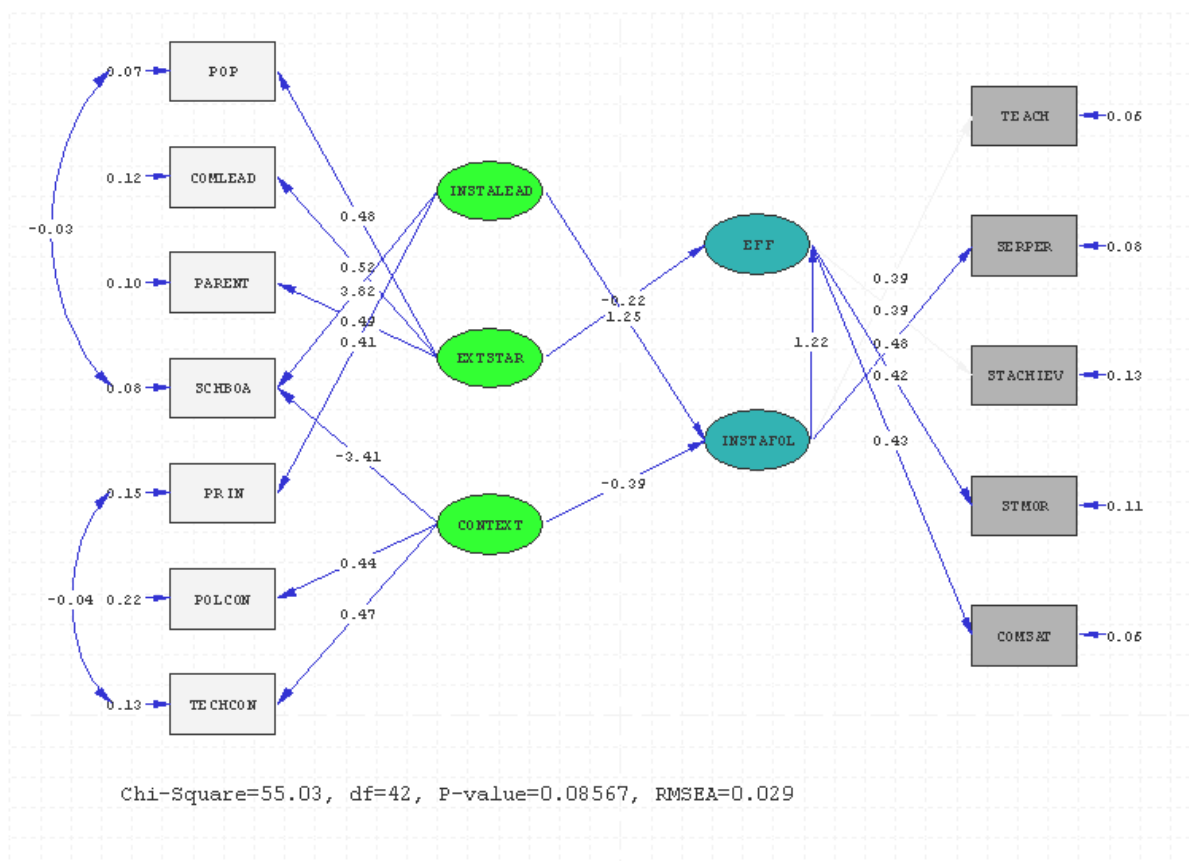
2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) และค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าใกล้ 1 คือ ค่า GFI เท่ากับ 0.98 และค่า AGFI เท่ากับ 0.95 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0072 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน (Standardized

Root Mean Square Residual (Standardized : RMR) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์และไม่เกิน 0.08 ซึ่งในที่นี้ มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน (Largest Standardized : LSR) เท่ากับ 0.023 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index : RFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลในระดับมาก

4. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.029 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 - 0.05 แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

จากค่าสถิติที่แสดงข้างต้น ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อเป็นผลการยืนยันความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งองค์ประกอบหลักประกอบด้วย บทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม (INSTAFOL) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ครู (TEACH) และบุคลากรบริการ (SERPER) บทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ (INSTALEAD) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ คณะกรรมการสถานศึกษา (SCHBOA) และผู้บริหารสถานศึกษา (PRIN) บทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EXTSTAR) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำชุมชน (COMLEAD) ประชาชน (POP) ผู้ปกครองนักเรียน (PARENTS) บริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี (CONTEXT) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ บริบททางการเมือง (POLCON) และบริบททางเทคโนโลยี (TECHCON) และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (EFF) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความพึงพอใจของชุมชน (COMSAT) ขวัญกำลังใจของบุคลากร (STMOR) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (STACHIV) ซึ่งผู้วิจัยสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากภาพที่ 12 แสดงรูปแบบโมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ดังนี้ คือ

$$EFF = 1.22 \cdot INSTAFOL - 0.22 \cdot EXTSTAR, \text{Errorvar.} = 0.27, R^2 = 0.73$$

$$(0.14) \quad (0.10) \quad (0.075)$$

$$8.69 \quad -2.09 \quad 3.64$$

$$INSTAFOL = 1.25 \cdot INSTALEA - 0.39 \cdot CONTEXT, \text{Errorvar.} = 0.25, R^2 = 0.75$$

$$(0.90) \quad (0.91) \quad (0.048)$$

$$1.39 \quad -0.43 \quad 5.26$$

จากสมการโครงสร้างข้างต้นนี้สามารถอธิบายได้ว่า บทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน: ผู้ตาม มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา (EFF) เท่ากับ 1.22 โดยพิจารณา ค่า t มีค่าเท่ากับ 8.69 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) มีค่าน้อย คือ

มีค่า SE เท่ากับ 0.14 บทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา (EFF) เท่ากับ 0.22 โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ - 2.09 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) มีค่าน้อย คือ มีค่า SE เท่ากับ 0.10 และสามารถอธิบายความแปรปรวน (R^2) ได้ร้อยละ 73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงจากบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม มีอิทธิพลมากที่สุด และบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

นอกจากนี้ โดยบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม เท่ากับ 1.25 โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ 1.39 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) มีค่าน้อย คือ มีค่า SE เท่ากับ 0.90 บริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบต่อบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม เท่ากับ 0.39 โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ -0.43 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) มีค่าน้อย คือ มีค่า SE เท่ากับ 0.91 และสามารถอธิบายความแปรปรวน (R^2) ได้ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการ พบว่า บทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม มีอิทธิพลทางตรงจากบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ และบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี โดยบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ มีอิทธิพลมากกว่าบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี ซึ่งมีอิทธิพลทางลบ

ตารางที่ 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ			
			INSTAFOL	INSTALEAD	EXTSTAR	CONTEXT
EFF	0.73	DE	1.22*-	-	-0.22*	-
		IE	-	1.53*	-	-0.48*
		TE	1.22*	1.53*	-0.22*	-0.48*
INSTAFOL	0.75	DE	-	1.25*	-	- 0.39*
		IE	-	-	-	-
		TE	-	1.25*	--	- 0.39*

DE = Direct Effect , IE = Indirect Effect , TE = Total Effect * $p < 0.05$

จากตารางที่ 34 อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า บทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีอิทธิพลทางตรงต่อ ปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา และบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และ บริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.22, -0.22, 1.53, และ -0.48 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.25 และ -0.39 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) พบว่า 1) ปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองเท่ากับ 0.73 แสดงว่าร้อยละ 73 ของความแปรปรวนของปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก 2) บทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ บริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองเท่ากับ 0.75 แสดงว่าร้อยละ 75 ของความแปรปรวนของบทบาทผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม อธิบายได้ด้วยแบบจำลองนี้ ซึ่งเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ คือ

$$EFF = -0.17*INSTALEA + 0.058*EXTSTAR + 0.99*CONTEXT, \text{Errorvar.} = 0.26, R = 0.74$$

(0.14)	(0.065)	(0.17)
-1.21	0.89	5.82

$$INSTAFOL = -0.20*INSTALEA + 0.0*EXTSTAR + 1.14*CONTEXT, \text{Errorvar.} = 0.11, R = 0.89$$

(0.17)	(0.18)
-1.20	6.23

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยประเมินผลโดยใช้การศึกษาแบบคู่ขนานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จะนำมาช่วยในการสนับสนุนหรือขยายใจความในการอภิปรายผลให้เห็นสภาพของตัวแปรหลักได้ชัดเจนมากขึ้น อันจะนำไปสู่การสรุปผลการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการเก็บข้อมูลที่จับต้องไม่ได้ (หรือไม่เป็นตัวเลข) เน้นการสร้างแนวคิดและตีความเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม บริบททางการเมืองและเทคโนโลยี และประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยใช้การสังเกต สัมภาษณ์ การสนทนา และการจดบันทึก ไม่ใช่สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์แต่ใช้ในการอนุมาน เป็นการทำวิจัยในสภาพตามปกติธรรมชาติตามความเป็นจริง ไม่มีการจัดหรือควบคุมสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยจะสรุปปัญหาด้วยตรรกะแบบอุปมัย มองสิ่งต่างๆ รอบด้าน เน้นกระบวนการพลวัตและบริบท ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยที่มีการยืดหยุ่นสูง เน้นความรู้ดีกร่วม และความเข้าใจเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยต้องเป็นกลาง การนำเสนอข้อมูลเป็นไปตามความเป็นจริง เหมาะสม และเป็นธรรม

ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการค้นข้อมูลโดยให้ความสำคัญกับความหมายในทัศนะของผู้ตอบ การค้นหาคำนี้เป็นการค้นหาระบบการคิดและระบบความเชื่อของผู้ตอบโดยตรง เป็นการค้นหาสาเหตุขององค์ประกอบที่ต้องการจะศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อเสริมงานวิจัยเชิงคุณภาพสามารถช่วยอภิปรายปรากฏการณ์ที่ได้จากงานวิจัยเชิงปริมาณให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นไปตามทฤษฎี แนวคิด และสมมติฐาน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

รายการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 10 ท่าน ตามวัน เวลา และสถานที่ ขณะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในปีการศึกษา 2553 ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 รายการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา

คนที่	รายนาม วัน เวลา และสถานที่
1	นายไพบุลย์ กล่อมบรรจง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเลา วันศุกร์ที่ 30 กรกฎาคม 2553 เวลา 14.15 น. สถานที่โรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน
2	นายณัฐวุฒิ ชูสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิมุตติอาราม วันจันทร์ที่ 2 สิงหาคม 2553 เวลา 11.15 น. สถานที่โรงเรียนวัดวิมุตติอาราม เขตบางพลัด
3	นายคณิต วีระ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนางนอง วันจันทร์ที่ 2 สิงหาคม 2553 เวลา 14.25 น. สถานที่โรงเรียนวัดนางนอง เขตจอมทอง
4	นายไพรัช จันทร์ดวง ผู้อำนวยการโรงเรียนฉิมพลี วันจันทร์ที่ 2 สิงหาคม 2553 เวลา 17.00 น. สถานที่โรงเรียนฉิมพลี เขตตลิ่งชัน
5	นายนิติพันธ์ ภูพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางประกอก วันอังคารที่ 3 สิงหาคม 2553 เวลา 15.00 น. สถานที่โรงเรียนวัดบางประกอก เขตราชบุรี
6	นางวไลภรณ์ สมุนไพโร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวรุวราม วันพุธที่ 4 สิงหาคม 2553 เวลา 16.40 น. สถานที่โรงเรียนวัดเวรุวราม เขตดอนเมือง
7	นายไพฑูรย์ เบญจพฤษชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี วันพฤหัสบดีที่ 5 สิงหาคม 2553 เวลา 08.45 น. สถานที่โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี เขตบางกอกใหญ่
8	นายจรรยาพร พิทักษ์พันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองปุมฝาราม วันจันทร์ที่ 16 สิงหาคม 2553 เวลา 10.00 น. สถานที่โรงเรียนวัดทองปุมฝาราม เขตบางซื่อ
9	นายอนุภาพ วาทีทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนคันทนายาว เขตคันทนายาว วันจันทร์ที่ 16 สิงหาคม 2553 เวลา 12.45 น. สถานที่โรงเรียนคันทนายาว เขตคันทนายาว
10	นายประทีป มาสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายเหรียญ เขตบางบอน วันพฤหัสบดีที่ 19 สิงหาคม 2553 เวลา 16.00 น. สถานที่โรงเรียนบ้านนายเหรียญ เขตบางบอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนงานวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 10 ท่าน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การสัมภาษณ์คำนึงความถูกต้องของการได้มาซึ่งข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตาราง 35 – 39 ดังนี้

ตารางที่ 36 บทสรุปทัศนคติของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ
สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาท
ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	
ข้อความคำถาม : ข้อ 1	
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกในการบริหารจัดการสถานศึกษามีบทบาทและสำคัญอย่างไร	
คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
1	ในลักษณะการมีส่วนร่วมก็คือถ้าเป็นรูปขององค์กรก็คือคณะกรรมการสถานศึกษา กับคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน และอีกลักษณะหนึ่งไม่เป็นรูปธรรมแต่มีส่วนสำคัญยิ่ง คือ ตัวผู้ปกครองนักเรียน เป็นรายบุคคล
2	ในภาคส่วนของรัฐ ภาคเอกชน ผู้นำชุมชน จากผู้ปกครอง เราได้จากหลาย ๆ ฝ่าย ที่มีส่วนสนับสนุน และเข้ามาแนะนำ เข้ามาเป็นวิทยากร เข้ามาให้การอบรม ทั้งนักเรียน ตัวครู และตัวผู้บริหาร ทั้งองค์กรต้องสร้างความศรัทธาให้กับผู้ปกครอง เมื่อได้รับความศรัทธาแล้ว เราจะไม่มีความต้านเข้ามาเลย มีแต่แรงสนับสนุน
3	ในการจัดการศึกษา ณ ปัจจุบันนี้มีอยู่ 2 ลักษณะที่พอจะเป็นแนวทางได้ คือ ลักษณะของการให้การสนับสนุน เป็นฝ่ายสนับสนุน เรามองว่า 1) สนับสนุนในเรื่องของทรัพยากรเรา เช่น อุปกรณ์ เครื่องใช้ วัสดุสิ่งของต่างๆ อันหนึ่ง 2) เวลาประชุมกันหรือโรงเรียนกิจกรรมใด ๆ ก็สนับสนุนในเรื่องของแนวความคิด
4	เปิดโอกาสและให้โอกาส ผู้มีส่วนได้เสียเต็มที่ คือเครือข่ายผู้ปกครอง ผมมีโอกาสทั้งในเรื่องการวางแผน ให้ข้อมูลในการวางแผนก็เรียกว่าทุกเรื่องผมให้โอกาส เช่น ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนหรือกิจกรรม
5	ส่วนใหญ่จะเป็นประชาชนในท้องถิ่น ชุมชนที่มีส่วนร่วมในการบริหาร นอกจากนี้ยังมีหน่วยราชการต่างๆ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ชุมชนให้ความร่วมมือในแง่งบประมาณที่ไม่ได้อาศัยใช้งบประมาณของกรุงเทพมหานคร เป็นงบประมาณบริจาคจากผู้ปกครอง
6	ที่นี่ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับเขตหรือว่าแม้กระทั่งนักการเมืองเขาจะให้ความสำคัญกับการศึกษา เพราะหน่วยงานราชการก็มีเยอะในเขตนี้ เขาก็เห็นความสำคัญเพราะฉะนั้นเขาจะให้ความร่วมมือดี และผู้นำชุมชนเองก็ไม่มีปัญหาและเขาก็เชิญมาเป็นกรรมการสถานศึกษาเขาก็ยินดี สนใจ เราก็ต้องประชุมประมาณ 2 เดือน ต้องประชุมครั้งหนึ่งแล้วมีการรายงานผลการศึกษา

ตารางที่ 36 (ต่อ)

คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
7	กลุ่มคนที่ผมคิดว่าสำคัญมากขณะนี้ก็คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกกลุ่มหนึ่งก็คือ คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ซึ่ง 2 กลุ่มนี้จะมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนค่อนข้างสูง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาก็ดี กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็ดี แม้กระทั่งคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์และมีบทบาทมาก ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน และมีบทบาทในเรื่องของการบริหารจัดการในโรงเรียน
9	ขณะนี้โรงเรียนเราก็ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย หน้าที่หลักๆ ความสำคัญหลักๆ ที่เราได้ให้เขาเข้ามาก็คือ การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาในรูปของคณะกรรมการให้คำปรึกษา
10	เราจะให้บุคคลภายนอกได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารการศึกษาของในโรงเรียน โดยเฉพาะในเรื่องของคณะกรรมการสถานศึกษาทางโรงเรียนต้องมีการจัดแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาขึ้นมา นอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้วเรายังมีการจัดคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อมาช่วยสอดส่องดูแลในเรื่องการจัดการศึกษา

จากตารางที่ 36 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้ปกครอง) พบว่า มีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในเชิงบวก กล่าวคือ มีภาคีรัฐ ภาคเอกชน ผู้นำชุมชน ประชาชน ผู้ปกครอง จากหลาย ๆ ฝ่ายที่มีส่วนร่วมในแนวความคิด การให้คำปรึกษา การแนะนำ เป็นวิทยากรการอบรมทั้งนักเรียน ตัวครู และตัวผู้บริหาร นอกจากนั้นยังให้การสนับสนุนในเรื่องของทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ เครื่องใช้ วัสดุสิ่งของต่างๆ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองจะมีความสัมพันธ์และบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนค่อนข้างสูง ส่วนการต่อต้านจากผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกดังกล่าวจะมีน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย

ตารางที่ 37 บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ
สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาท
ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ

บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน	
ข้อคำถาม : ข้อ 2	
บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ	
คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
1	การที่จะทำให้โรงเรียนจัดการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลก็คือจัดทำระบบประกันคุณภาพเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
2	เราต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูเราได้ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับครู เป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน คุณครูจะต้องทราบนโยบายของผู้บริหาร ในการมาบริหารงานในโรงเรียนนี้ เราต้องรู้บริบทส่วนหนึ่ง พื้นฐานโรงเรียนนี้เป็นอย่างไร ต้องรู้วัฒนธรรมในองค์กรเราต้องรู้ ข้อสำคัญคือระบบของการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร
3	แนวความคิดคือข้อมูลต่าง ๆ เราจะได้จากเขา เพราะว่ามันหลากหลายอาชีพเพราะบางที่เราได้ในสิ่งที่เราไม่คิดว่าจะได้ คือถ้าเรามองในเชิงวิชาการก็ได้บางส่วนแต่ถ้าในแง่ของเรื่องที่เราจะต้องได้นั้นก็จะได้ในสิ่งที่เราคิดไม่ถึง
4	เพื่อให้ผู้ปกครองเขามีความใกล้ชิด มีความภาคภูมิใจ ใกล้ชิดเพื่อจะ让他มีความคิดมีกำลังใจในการที่จะคิดอ่าน การเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วม คือ เราต้องการให้เขาช่วยกันคิดอ่าน เรื่องนี้ผมไม่กีดกัน ในสโลแกนที่ว่า “โรงเรียนเป็นของชุมชน ชุมชนเป็นของโรงเรียน” แนวคิดเหล่านี้เราได้พยายามสร้าง พุดง่ายแต่ทำยาก
5	ทุกที่เป็นโรงเรียนใหญ่ อาจารย์ บุคลากร มีหลายระดับ ตั้งแต่ผมมาอยู่ที่นี่จะหาว่าเราเด็ดขาดก็ไม่ใช่ เรื่องเราอ่อนก็ไม่เชิง แต่เราใช้ระบบการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคคล และการใช้คนให้ตรงกับงาน การมีส่วนร่วมทุกคนมีส่วนร่วมหมดคือให้เกียรติทุกคน ไม่มีอคติ ตรงนี้สำคัญมากและไม่มีพวกผม ซึ่งทุกคนไม่มีพวกหมด
6	ดิฉันปกครองคนโดยให้เกียรติและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกเรื่องจะไม่สั่งการ อะไรก็ตามที่ตัดสินใจแล้วยังไม่ได้ลงมือปฏิบัติ ถ้ามีคนท้วงติงด้วย มีข้อเสนอที่ดีกว่า มันยอมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สำคัญ และที่นี้ถ้าทุกคนมีส่วนร่วม ทุกคนก็พอใจแล้วผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม

ตารางที่ 37 (ต่อ)

คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
7	เพื่อสร้างความเป็นผู้ใหญ่ สร้างความเชื่อมั่นด้วย ผมมีแนวคิดว่ายากให้ครูมีคุณลักษณะคล้ายๆ กับนายแพทย์ สามารถที่วินิจฉัยโรคได้ ให้อิสระด้านวิชาการ และให้อิสระในด้านการบริหารเป็นผู้รับผิดชอบเอง ที่นี้เรียกว่าเป็นเครือข่ายความในใจและมีจิตใจที่สูง โดยไม่คิดถึงรายได้
8	ที่นี้นั้นผมบริหารจัดการในการมีส่วนร่วม การบริหารแบบสามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นคณะกรรมการทุกชุดสามารถที่จะมาดูได้แม้กระทั่งผู้ปกครองเครือข่ายสามารถเป็นตัวแทนมาดูได้ เช่นเดียวกันคณะกรรมการศึกษานั้นมีส่วนร่วมในเรื่องของการตัดสินใจด้วย
9	ผมบริหารงานจะไม่ตัดสินใจในความคิดตัวเองเป็นหลักไม่ว่าครู หรือชุมชน จะให้เขามีส่วนร่วม ผลที่ตามมาก็คือ เมื่อเขามาร่วมช่วยเรากำหนดอะไรต่างๆ เขาจะเป็นปากเป็นเสียง เป็นอะไรต่างๆ แทนเราด้วย ไม่ค่อยพบปัญหา
10	ผมได้มาอยู่ที่นี่ได้มาดำเนินการในเรื่องอาคารสถานที่เต็มร้อย ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทางราชการเป็นอย่างดี ทั้งตัวผมเองและผู้ปกครอง ชาวบ้าน แกวนี่กล่าวกันว่าผู้อำนวยการมาที่นี้ความเจริญเริ่มพัฒนาขึ้นมาเร็วมาก ในด้านการบริหารการจัดการศึกษาเราก็วางแผนว่าจะพัฒนาขึ้นไป ขณะนี้ได้วางแผนในปีต่อไปแล้วกำลังจะเริ่มจัดพัฒนาในด้านการเรียนการสอน เพื่อเป็นไปตามแผนประจำปีของเรา

จากตารางที่ 37 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ (คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา) พบว่า มีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในเชิงบวก กล่าวคือ จะใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญและของทุกฝ่าย ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับครู เป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน ให้อิสระด้านวิชาการและด้านการบริหาร ให้ประชาชนและผู้ปกครองมีความใกล้ชิด มีความภาคภูมิใจ เพื่อจะให้มี ความคิด มีกำลังใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เข้ามารับรู้ มาช่วยกำหนดการต่างๆ ช่วยประชาสัมพันธ์โรงเรียนในทางสร้างสรรค์และจรรโลง ดังที่ว่า “โรงเรียนเป็นของชุมชน ชุมชนเป็นของโรงเรียน”

ตารางที่ 38 บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาท
ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม

บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน	
ข้อความคำถาม : ข้อ 3	
บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม	
คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
1	ไม่ว่าจะเป็นอะไร โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ทั้งทางด้านตัวรองผู้อำนวยการ ตัวผู้อำนวยการ ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เรายึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2	เราจะมีขั้นตอนในการพัฒนา อย่างน้อยเราต้องบอกเขาว่าครูต้องมีจรรยาบรรณ ครูต้องมีวินัย อย่างไรก็ดีแล้วแต่เปรียบเสมือนคนที่บริสุทธิ์ เราสามารถที่จะแถมสีอะไรลงไป กับเด็ก เป็นสีอะไรก็ได้ เฉพาะฉะนั้น ถ้าเราทำใจของเราให้บริสุทธิ์ ทำตามศกยภาพให้เต็มที่ของเรา เราจะได้บุญกุศลกลับมาทุกวัน
3	ภาระของโรงเรียนคือ การเรียนการสอน ฉะนั้น จะเป็นกรรมการสถานศึกษา จะเป็นครู เป็นนักบริหาร สิ่งที่ดีที่สุดคือ เมื่อลูกเขามาโรงเรียนแล้ว จะได้อะไรกลับไปนี่คือตรงนั้น ฉะนั้น ถ้าเรามองตรงนั้น ภาระงานต่าง ๆ จะถูกภาระข้างนอกแทรกซ้อนเข้ามา เราก็ต้องตัดภาระแทรกซ้อน ครูจะต้องมีหน้าที่หลักก็คือ การสอนเด็กเป็นสำคัญ สอนให้มากที่สุด
4	ทุกคนมีหน้าที่ มีส่วนร่วม ถ้าการวางแผนและการปฏิบัติเป็นไปตามแผน ซึ่งจะมีผู้รับผิดชอบมีใครบ้าง มีชื่อ มีเสียง นี่คือรูปแบบการร่วมมือ ไม่ใช่แค่มีส่วนร่วม แต่ร่วมมือเลย
5	ทุกที่ที่เป็นโรงเรียนใหญ่ อาจารย์ บุคลากร มีหลายระดับ ตั้งแต่ผมมาอยู่ที่นี่จะหาว่าเราเด็ดขาดก็ไม่ใช่ เรื่องเราอ่อนก็ไม่เชิง แต่เราใช้ระบบการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคคล และการใช้คนให้ตรงกับงาน
6	ในความคิดก็คือครูทุกคนคือผู้บริหาร เพราะเขามีนักเรียนที่ต้องบริหารอยู่ทุกคน เพราะฉะนั้นเราก็จะให้เกียรติ ดิฉันปกครองคนโดยให้เกียรติ และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง จะไม่สั่งการ การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สำคัญ และที่นี้ถ้าทุกคนมีส่วนร่วม ทุกคนก็พอใจ
7	ที่นี้รับผิดชอบสูงมาก คือ ชั่วโมงแต่ละชั่วโมงนี้ คุณครูไม่ลดละทิ้งชั่วโมงสอนเลย สอนชั่วโมงเต็มเลย ในแต่ละห้อง เต็มตลอดเวลา ที่นี้การสอนไม่ใช่ว่าจะสอนวิชาการอย่างเดียวแต่จะสอดแทรกหลายๆ อย่างลงไป เรื่องยาเสพติด เรื่องเพศสัมพันธ์ เรื่องศีลธรรมต่างๆ จะเป็นการบูรณาการในการสอนทั้งหมด แต่ว่าเด็กจะรับได้แค่ไหนก็อีกเรื่องหนึ่ง แต่วิธีการจะใช้แบบนี้

ตารางที่ 38 (ต่อ)

คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
8	<p>ที่จริงแล้วเราได้พยายามปลูกฝัง คือ ให้ความสำคัญและให้ตระหนักถึงสถานที่ที่เราควรจะดูแลและพัฒนานั้นเมื่อครูเห็นถึงความสำคัญ เห็นถึงว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นหน้าเป็นตา เป็นอาชีพ เขาก็จะเห็นถึงความสำคัญโรงเรียน ได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเรื่องของการเรียนการสอนก็ดี ในเรื่องของอาคารสถานที่หรือแม้แต่เรื่องของการแต่งกาย ที่นี้ค่อนข้างที่จะมองแล้วอยู่ในระเบียบวินัยครบถ้วน</p>
9	<p>การกระจายอำนาจนี้ ถือว่าเป็นหัวใจเลย คือ กระจายลงไปสู่ทุกคน คือ เรามีโครงสร้างการบริหารงาน คือ รองผู้บริหารงานผมจะไม่ให้แต่หน้าที่ แต่ให้อำนาจด้วย สามารถที่จะบริหารจัดการบริหารจัดการตัดสินใจในส่วนของวุฒิภาวะตรงหน้าที่ไม่ต้องรอทุกคน มาต้องรอเราคนเดียว บางโรงเรียนทุกคนต้องรอผู้อำนวยการเพียงคนเดียวคือของผมนี้ ไม่ต้อง</p>
10	<p>เกี่ยวกับบทบาทและการผลักดันของบุคลากรภายในนี้ ส่วนมากถ้าพูดถึงตามทุกโรงเรียนนี้มันจะประสบปัญหาคือว่าครูเขาก็ยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมเก่าๆ แต่ถ้าเรามีนโยบายระบบใหม่ขึ้นมาการตอบสนองก็จะมีปัญหาบ้าง ก็อาจจะต่อต้านบ้าง ส่วนนักการภารโรงก็เช่นเดียวกัน บุคลากรด้านนี้เขาอยู่แบบสภาพเดิมๆ แต่เราเห็นว่าจะมาพัฒนาให้มันดีขึ้นมาแรงต่อต้านก็จะมีแต่เราก็ต้องทำความเข้าใจกับเขา</p>

จากตารางที่ 38 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม (ครูและบุคลากรบริการ) พบว่า มีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในเชิงบวก กล่าวคือ มีการกระจายอำนาจคือกระจายลงไปสู่ทุกคนถือว่าเป็นหัวใจของการทำงาน ปกครองคนโดยการให้เกียรติและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกเรื่องจะไม่สั่งการ การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สำคัญ ทุกคนมีส่วนร่วมทุกคนก็พอใจ ครูจะต้องมีหน้าที่หลักก็คือการสอนเด็กเป็นสำคัญ ต้องมีจรรยาบรรณ และมีวินัย ให้ความสำคัญและตระหนักถึงสถานที่ที่ควรจะดูแลและพัฒนา เมื่อครูเห็นถึงความสำคัญ เห็นถึงว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นหน้าเป็นตา เป็นอาชีพ เขาก็จะเห็นถึงความสำคัญของโรงเรียนและได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ 39 บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ
สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาท
ทางการเมืองและบทบาททางเทคโนโลยี

บทบาททางการเมืองและบทบาททางเทคโนโลยี	
ข้อคำถาม : ข้อ 4	
การเมืองและเทคโนโลยีมีบทบาทและอิทธิพลต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างไร	
คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
1	<p>การเมืองระดับท้องถิ่นเราก็มีการเชิญ ท่านก็มาร่วมบางกิจกรรมที่ท่านสามารถเข้าร่วมได้หรือส่งผู้แทนมา เพราะที่โรงเรียนนี้ก็มีสมาคมสภาเขตกรุงเทพมหานคร (ส.ช.) เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยท่านหนึ่ง ท่านจะมีส่วนร่วมในเรื่องของการสนับสนุนงบประมาณ โครงการต่าง ๆ ผ่านสำนักงานเขตมาอีกทีหนึ่ง</p> <p>เทคโนโลยีหรือทางด้านการใช้เทคโนโลยี มันจะมีภารกิจในโรงเรียนมากขึ้นในขณะเดียวกันตัวโรงเรียนก็ต้องบริการมากขึ้น เน้นการบริการมากขึ้น ผมว่าโรงเรียนต้องเอาการบริหารเชิงระบบเข้ามาจัดการ นั่นคือดูความสัมพันธ์ของงานต่างๆ ที่มันมามากมาย มาจัดระบบแล้วจัดโครงสร้างก็จะไปเข้าสู่กระบวนการของการประกันคุณภาพ ซึ่งมาตรฐานการศึกษาเขาไม่ได้ดูด้านเดียว เขาดูหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เราก็ต้องเอามาทำเชิงระบบ</p>
2	<p>ผมนับว่าโชคดีที่ได้นักการเมือง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายไหน พรรคใดก็แล้วแต่จะให้การสนับสนุนกับทางโรงเรียน คือ เขาเห็นโรงเรียนมีความตั้งใจที่จะดูแลบุตรหลานของเขา ที่อยู่ที่โรงเรียน ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ กินอยู่ ดูฟัง ยึดมั่นความดีตรงนี้แบบวิถีพุทธของเราในเรื่องของกินอิม ปลอดภัย ได้ความรู้ มีครูมืออาชีพ ผู้เรียนมีคุณภาพ ผลมันออกไปแล้วลูกหลานเขามีคุณภาพ นักการเมืองเขาจะเข้ามาดูแล</p> <p>เรื่องเทคโนโลยี ด้วยขีดจำกัดในเรื่องของงบประมาณ เรามีเครื่องคอมพิวเตอร์หนึ่งห้องที่เป็นห้องใหญ่ ๆ มีคอมพิวเตอร์อยู่ 10 เครื่อง แล้วยังมีคอมพิวเตอร์ในห้องสมุด ห้องมัลติมีเดีย ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ของเราเด็กก็มีใช้อย่างพอเพียง ครูก็มีคอมพิวเตอร์ในการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีอินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาความรู้</p>
3	<p>ผมถือนักการเมือง เขาไม่ได้เข้ามายุ่งทางการศึกษา เขาไม่มาบีบบังคับ หรือว่าคุณจะทำอะไรก็ตาม เขาถือนักการเมืองถ้าคุณทำดี โรงเรียนมันก็ดี องค์กร ชุมชนเขาก็ดี ไซ้ใหม่ เขามาพูดเสนอแนะ เข้ามาประชุมเขาก็บอกว่ายบายอันนี้เป็นเรื่องปกติแต่อย่าไปฝึกไปฝายไต่ฝายหนึ่ง เพราะว่าการเมืองเขาก็ดูแลของเขาอยู่แล้ว</p>

ตารางที่ 39 (ต่อ)

คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	<p>เทคโนโลยี ณ วันที่ดีที่สุดก็คือเทคโนโลยีพวกอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ไอเค อันนี้เด็กได้สืบค้น แต่ถามว่ามันเป็นห้องเดียว มันน่าจะออนไลน์แต่ละห้องเพื่อจะสืบค้นร่วมกันได้ คือเด็กมีความแตกต่างกันในแต่ละคน ห้องหนึ่งควรจะมีคอมพิวเตอร์ไว้ขับพืดเด็กที่ต้องการค้นคว้าเรียนตัววนซัก 3-4 ตัว ก็อยู่ในห้องคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เท่านั้น ไม่ได้เพื่อพัฒนาตนเอง คือ เทคโนโลยี เราเสียตรงนี้ คือ เด็กที่เขาเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์แต่ไม่สามารถที่จะนำคอมพิวเตอร์ไปใช้พัฒนาตนเองได้</p>
4	<p>การเมืองท้องถิ่น ตอนนี้มี สข.เป็นกรรมการสถานศึกษา เป็นรองประธานสถานศึกษา แล้วก็ประธานมูลนิธิ ส่วนนักการเมืองอื่น สก. มีบทบาทต่อเรื่องงบประมาณของโรงเรียน จะให้หรือไม่ให้มันมีส่วนจาก สก.อยู่ แม้ว่าทางกฎหมายบอกว่าไม่มี แต่ในทางปฏิบัติเขาสามารถจะดำเนินการในงบประมาณนั้นได้ก็มีบทบาทอยู่ นักการเมืองระดับชาติก็มีบทบาทแต่งบประมาณระดับชาติมักจะไปลงชุมชนมากกว่า โรงเรียนจะให้ความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ</p> <p>ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นเรื่องที่ดี ในเรื่องที่ไม่ดีก็มี ที่นี้กลัวพูดได้ว่าโรงเรียนในเขตตลิ่งชัน มีโรงเรียนฉิมพลี โรงเรียนเดียวที่ติดไวเลส ใช้เน็ตบุกได้ทั่วโรงเรียนทุกที่คือการให้บริการ ที่นี้มีการรับดาวเทียมเพื่อการเรียนการสอน จากทุกค่าย โดยเฉพาะไกลกังวลรับได้ตลอดเวลา แล้วก็ยังมีระบบการบันทึกของไกลกังวล ครูมีเวลาใช้ตอนไหนก็ใช้ เรื่องเทคโนโลยีและการสื่อสารอื่น ๆ คิดว่าที่นี้ให้บริการทั้งหมด</p>
5	<p>เขามาดูแลความต้องการของโรงเรียน อยู่ในเชิงบวก เชิงสร้างสรรค์ ไม่ใช่บับบับคับมันอยู่ที่ว่าเรามีภาวะผู้นำตรงนั้นไหม ภาวะผู้นำเราเข้มแข็งก็ไม่มาวุ่นวายกับเรา ตัวอำนาจคือตัวสำคัญ การบริหารในตัวบุคคลในโรงเรียน เพราะบุคลากรในโรงเรียนเราไม่ทราบว่าจะใครชอบใคร หลังจากนั้นก็มาภายใน โรงเรียนให้อยู่ให้ได้ ภายในห้ามออกภายนอกห้ามเข้า</p> <p>เทคโนโลยีสำคัญมากถ้าผู้บริหารไม่รู้เรื่อง การจัดการ เช่น อย่างติดไวเลสแลน ติดได้ทุกอาคารเพราะที่โรงเรียนอื่นไม่มี โทรทัศน์วงจรปิดตั้งให้สายชั้น เชื่อมโยงเครือข่าย ศูนย์ไกลกังวลในกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ก็สนับสนุนครูในเรื่องการไปศึกษาต่อในแง่เทคโนโลยีในทาง ICT และโชคดีได้ครูทำวงจรปิดซึ่งได้ใช้งบประมาณภายนอกใช้เงินบริจาคทั้งหมดซึ่งกรุงเทพมหานครกำลังให้ติดตั้งไวเลสแลนทุกโรงเรียน ดังนั้นต้องหาจุดขายของโรงเรียนหาจุดเด่นให้ได้</p>

ตารางที่ 39 (ต่อ)

คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
6	<p>กรุงเทพมหานครเป็นแบบพิเศษที่มีนักการเมืองเป็นหัวหน้า เพราะฉะนั้น สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) ก็จะมีงบประมาณถึงงบประมาณของ กทม. แต่เขาเป็นผู้ผลักดันงบประมาณจะตรงความต้องการบ้างไม่ตรงบ้าง เราอยากได้อะไรต้องทำฎีกาจัดซื้อจัดจ้างและได้มาเป็นของส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งเป็นการจัดสรรของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครหรือ ส.ก. สก. เขาจะถามเราว่าอยากได้อะไร บางทีเขาก็จัดสรรมาเลย</p> <p>อันนี้ กทม. แต่ก็มีปัญหาเยอะ คือ กทม. มีเน็ตใหญ่ร่วมกับทรู โรงเรียนทุกโรงเรียนก็มีเว็บบอร์ดของโรงเรียน มีเว็บไซต์ของโรงเรียน นักการศึกษาก็มีอินเทอร์เน็ต กทม. ก็จะจ่ายค่าอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้กับโรงเรียน โรงเรียนก็ได้ใช้แต่โรงเรียนนี้ก็ได้ซื้อคอมพิวเตอร์แจกทุกสายและต่ออินเทอร์เน็ต ครูก็สามารถต่ออินเทอร์เน็ตและให้เด็กดูผ่านอินเทอร์เน็ตได้</p>
7	<p>ส.ก. ค่อนข้างจะมีบทบาทมากกว่า คือ เขาจะถึงงบประมาณ ถึงงบประมาณมาก จะจัดสรรงบประมาณมาช่วยเหลือชุมชนค่อนข้างจะสูง แต่ ส.ข. เข้าถึงประชาชน แต่เขาก็จะเป็นทีมเดียวกัน ถามว่ากลุ่มหนึ่งกลุ่มใดสำคัญกว่ากันผมว่าไม่ใช่ แต่ต้องเดินทางไปพร้อมกัน ถ้าเกิด ส.ก. ไม่มี ส.ข. ไปเข้าพื้นที่ก็ไม่ได้</p> <p>ไม่อยากจะให้เด็ก เน้นงานต้องส่งเป็น Paper ส่งเป็นตัวพิมพ์ อยุ่จะให้เด็กเขียน เพราะขณะนี้เด็กไทยเขียนไม่เป็น เขียนหนังสือไม่ถูก ปัญหาใหญ่ที่สุดเลย เพราะไม่ค่อยได้เขียนกันไง ซึ่งมีทั้งดีและไม่ดี ก็คือความรู้ก้าวไกล แต่คุณครูต้องรู้จักสอนให้เด็กเขียน คิด และประมวลความรู้เข้ามาอยู่ตัวเรา ต้องประมวลวิเคราะห์ด้วย</p>
8	<p>การเมืองก็คือว่ามาหาเสียงบ้าง มาหาผลประโยชน์บ้าง ก็คือมามองในเรื่องของการหาเสียงเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นในเรื่องของการบริหารจัดการ เรื่องการศึกษาน้อยมาก ดังนั้นถามว่าเราไปยุ่งตรงนั้นไหม ส่วนใหญ่เราจะวางตัวเป็นกลาง คือ มากก็ต้อนรับ พรรคไหนเราก็ต้อนรับหมด เพื่อหวังว่าเราจะอยู่ในสังคมตรงนี้ได้อย่างมีความสุข</p> <p>โรงเรียนของที่นี่เราเสริมหลักสูตรการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตเพิ่มเข้าไปในหลักสูตรขึ้นละอีก 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อันนี้เป็นกรณีพิเศษเลยที่เราเพิ่มให้แบบนี้ เด็กจะได้รับการเรียนรู้มากขึ้นจากหลักสูตรสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง ในขณะที่เดียวกันถามว่าตรงนี้เราเน้นไหม เราเน้นทั้งคุณและโทษแล้วก็ดูแลกวดขัน ตรงนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ว่าเราใช้เทคโนโลยีมาช่วยอะไรได้บ้าง มาช่วยในการสืบค้นในเรื่องของการแสวงหาสิ่งต่างๆ แม้กระทั่งในเรื่องการทำงาน</p>

ตารางที่ 39 (ต่อ)

คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
9	<p>เมื่อผู้บริหารที่มาจากพรรคการเมืองและมาดูแลกรุงเทพมหานคร เราก็จะพบว่าแต่ละคณะที่เข้ามาจะมีนโยบายใหม่ๆ เข้ามาเรื่อยๆ บางครั้ง มาทำให้งานการศึกษาสะดุด ทำให้มาเบียดบังเวลาของมันไป ทำให้การศึกษาไม่เต็มที่ เพราะนโยบายที่ทางนักการเมืองมาทำนี่มองไปถึงเพื่อส่วนร่วม ประชาชน เมื่อจะลงไปถึงประชาชนได้ต้องผ่านที่เด็ก</p> <p>เรื่องเทคโนโลยีตอนนี้มีความสำคัญและมันช่วยให้เด็กเรียนรู้อะไรได้มากพอสมควร เพียงแต่ว่าเครื่องไม้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่เรามีอยู่นี้ ถ้าพูดถึงจะพัฒนานักเรียนให้ทันเทคโนโลยียังไม่พอ ถามว่ามีมันก็มี อย่างพูดถึงคอมพิวเตอร์ให้เด็กเรียน ที่เขาส่งมาให้มีอยู่ 20 เครื่อง ห้องเดียว เด็ก 1,000 กว่าคน ต้องติดออกตารางลงไป เรียนบางที่อาทิตย์หนึ่งเรียนไม่ได้ชั่วโมงเลย</p>
10	<p>การเมืองระดับชาติสนับสนุนในแง่ของการศึกษาเป็นหลัก เช่นเดียวกันระดับชาติก็สนับสนุนการเมืองท้องถิ่นอยู่แล้ว เชื้อต่อท้องถิ่น โดยผ่านทางท้องถิ่นมา เรื่องการของบประมาณ การนำเสนอมี 2 ประเด็น ประเด็นแรก เราอาจจะขอเขาไป เราสำรวจแล้วว่าความจำเป็นของโรงเรียนต้องการอะไรก็เสนอของงบประมาณไป ประเด็นที่สอง เขาจะทำการเมืองทางชุมชนก็จะเข้ามานำเสนอให้กับเราเอง ทางชุมชนเข้ามาเอง ส.ก., ส.ข. เสนอเอาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มาให้โรงเรียน</p> <p>ด้านเทคโนโลยีมันเป็นเรื่องที่มีมองเห็นความเจริญรุ่งเรือง มองถึงความก้าวหน้าของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใดขาดเทคโนโลยีโรงเรียนนั้นจะเป็นโรงเรียนที่ด้อยพัฒนาเทคโนโลยีนั้นทุกโรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนจากองค์การท้องถิ่นอยู่แล้ว ซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือเด็กได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างรวดเร็ว โรงเรียนกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียนจะพร้อมในด้านเทคโนโลยีจะมีอินเทอร์เน็ต มีเว็บไซต์ ตอนนี้เครือข่ายครอบคลุมถึงทั้งหมด</p>

จากตารางที่ 39 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบทบาททางการเมืองและบทบาททางเทคโนโลยี พบว่ามีบทบาทการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในเชิงบวก กล่าวคือ สมาชิกสภาเขตกรุงเทพมหานคร (ส.ข.) จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) จะมีบทบาทเรื่องงบประมาณของโรงเรียน ส่วนนักการเมืองระดับชาติก็มีบทบาทเช่นกันจะให้ความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ ฝ่ายการเมืองเข้ามาดูแลความต้องการของโรงเรียนอยู่ในเชิงบวก เชิงสร้างสรรค์ เพราะนโยบายที่ฝ่ายการเมืองมาดำเนินการมองไปถึงเพื่อส่วนร่วม ส่วนด้านเทคโนโลยีเป็นเรื่องที่มีมองเห็น

ถึงความเจริญมองถึงความก้าวหน้าของโรงเรียน ผลดีก็คือเด็กได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างรวดเร็ว มีความสำคัญและช่วยให้เด็กเรียนรู้อะไรได้มากพอสมควร ครูก็มีคอมพิวเตอร์ในการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ การใช้เทคโนโลยีเน้นการบริการมากขึ้น อีกทั้งกรุงเทพมหานครให้มีการติดตั้งไวเลสส์แลนในทุกโรงเรียนเพื่อการศึกษาอย่างทั่วถึง

ตารางที่ 40 บทสรุปทัศนคติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	
ข้อความถาม : ข้อ 5	
การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายเพียงใด	
คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
1	เราก็มีโครงการให้ครูไปเยี่ยมบ้านคือได้ไปปฏิสัมพันธ์กันกับผู้ปกครองที่บ้าน ส่วนใหญ่แล้วเขาจะชอบที่ครูได้ไปรู้จักลูกเขาที่บ้าน ได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วยดี ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของการเรียนของนักศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นและผู้ปกครองอย่างยิ่ง โดยภาพรวมแล้วโรงเรียนพอใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี เด็กก็มีระเบียบวินัย เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน และเป็นโรงเรียนในระดับต้น ๆ ของผู้ที่นำลูกหลานมาเข้าเรียน
2	ผลสัมฤทธิ์นี้ของ ป.6 ของเราต่อเองได้ แล้วก็อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ระดับประเทศใช้ได้ เป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างที่ผ่านๆ มาไม่โดดเด่นเท่าไรนัก ปีนี้เราได้ทุนกรุงเทพมหานครเป็นปีแรก ฟื้นฟูออกไป 10 ปีไม่เคยได้ เด็กสอบ ป.2 กินทุนไปถึง ป.6 เป็นทุนที่เป็นความพึงพอใจ ชุมชนเขาก็พึงพอใจ นอกจากนั้นเราต้องสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูมีอะไรก็แล้วแต่เราต้องปรึกษากับครู ยกย่องให้มีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เราต้องคอยดูแลเขา สนับสนุนทุกทาง ผู้ให้มีขวัญกำลังใจ กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญและภูมิใจในสถานศึกษาของเรา
3	ความพึงพอใจของผู้ปกครองกับทางโรงเรียนในเรื่องของความเป็นระเบียบวินัยของเด็กก็จะชอบว่าเด็กมีวินัยดีมีความเรียบร้อย ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ผลการเรียนเด็กที่ผู้ปกครองก็พึงพอใจ เด็กสามารถสอบโอเน็ต(Onet)ได้ ผู้ปกครองมองเห็นผลงานเด็กที่น่าเสนอแต่ละสัปดาห์ที่แสดงไว้ที่บอร์ดข้างล่าง เขาเห็นคือภาพเชิงบวกกับผลงานที่จัดไว้ ในเรื่องขวัญกำลังใจของบุคลากรดีมาก เรา รักสามัคคี ไม่มีการแบ่งกลุ่ม

ตารางที่ 40 (ต่อ)

คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
4	ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับพอใจ ไม่ถึงกับดี มันมีเหตุบางอย่าง ถ้าไม่ใช่โรงเรียนที่มีการคัดเลือกกันเข้าไปย่อมมีปัญหาเรื่องโอเน็ต ทุกแห่ง เพราะจะมีเด็กที่มีปัญหาทางสมองเป็นตัวประกอบ แล้วดึงตรงนี้มาก ถ้าตั้งข้อสังเกตส่วนใหญ่จะออกมาเป็นแนวโน้ม ถ้าเป็นเรื่องการเรียนการสอนอื่น ๆ เด็กจะไปทำ อย่างที่นี้เขาก็ไม่เลวร้ายอะไร ที่นี้ก็ไปได้ แต่ถามว่าห่างจากโอเน็ตมากไหม ไม่มาก แต่ถามว่าอยู่ในระดับที่ตีเลิศไม่ ยิ่งปานกลาง
5	ผลสัมฤทธิ์ของเด็กที่นี้อยู่ในเกณฑ์ดีครับอยู่ที่การจัดการของเรามีการจัดการอย่างนี้คือ เมื่อก่อนเขาไม่ค่อยทำกันหรอก แต่พอเราจัดการเมื่อปีที่แล้วผลของโอเน็ต ในกรุงเทพฯ สูง ยกเว้นภาษาต่างประเทศ บางวิชาก็ต่ำกว่าเขานิดหน่อย แต่บางวิชาสูงกว่าระดับชาติ เราสูงกว่าหมดยกเว้นภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษต้องไปสู้กับพวกโรงเรียนราษฎร์ เราต้านเขาไม่อยู่ โรงเรียนกรุงเทพฯ มันมีหลายระดับ ในวัดบางประกอกเป็นระดับหนึ่งที่ครูเขาตั้งใจทำงานเหมือนเขาได้รับผลประโยชน์ที่ราชการให้เขาก็พึงพอใจในแง่ปฏิบัติ
6	ถ้าเราหมายถึงการศึกษาคือการพัฒนา พัฒนาให้คนมีความเจริญในหลายๆทางใช่พอใจ ถามว่าพอใจในเรื่องของการดำรงชีวิตใหม่ การแก้ปัญหา พอใจ เด็กใช้ชีวิตได้ เด็กสมัยนี้พูดเก่ง ทำเก่ง เขาู้ทันโลก พอใจเรื่องการดำรงชีวิตเป็นไปตามความต้องการของชุมชน ส่วนสวัสดิการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีหลายอย่างทำให้บรรยากาศดีมาก
7	ผู้ปกครองให้ความเคารพโรงเรียนค่อนข้างจะมาก ดูจากการที่เขามาร่วมงาน อย่าง จัดกิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมฉิมพลีสัมพันธ์ หรือการร่วมทำบุญเงินจากผู้ปกครองเป็นหมื่นๆบาท ซึ่งมีเด็กประมาณ 100 กว่าคน แต่มาเยอะมาก ตรงนี้เป็นเครื่องวัดได้ว่าผู้ปกครองให้ความเชื่อถือโรงเรียน ศรัทธาครู ศรัทธาผู้บริหาร ส่วนผลการประเมิน ผลการศึกษาระดับชาตินี้เราผ่านหมดสูงกว่าเกณฑ์หมด ถ้าในภาพรวมของบางกอกใหญ่ก็ถือว่าผ่านระดับชาติและผ่านระดับกรุงเทพมหานครหมด เพราะระดับกรุงเทพมหานครเราสูงกว่าระดับชาติ
8	ประสิทธิผลของนักเรียนนั้นที่จริงแล้ว ต้องบอกอย่างนี้เราผ่านเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับ 4 ทั้งหมด ได้คุณภาพระดับ 4 ทั้งหมด เกิดความศรัทธามากขึ้นในการร่วมคิดร่วมทำด้วยกัน เขาจะเกิดความภาคภูมิใจ งานที่ออกมาค่อนข้างดี ขวัญกำลังใจให้ตลอดเวลา ให้การชมเชย ให้สิ่งของ มอบเกียรติบัตรพร้อมโลโก้ให้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ แม้กระทั่งในเรื่องของการบริหารจัดการว่าเราต้องมีความยุติธรรม ในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างนี้เป็นต้น นี่คือขวัญกำลังใจน้อยๆ แต่เป็นเกียรติ

ตารางที่ 40 (ต่อ)

คนที่	คำตอบ : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
9	<p>ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ 2 เป้าหมาย เป้าหมายแรกคือเราวางเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเราว่าต้องผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 75 ของกลุ่มสาระ คือจะต้องได้ผลการเรียนในระดับดี ดีหมายถึงว่าได้ระดับ 3 ขึ้นไป ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75 อันนี้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้ เรายึดเกณฑ์ของ สมศ. สมศ. เขามาตรวจเข้าเกณฑ์นี้ทำเป็นฐานไว้ตอนนี้นำประสบความสำเร็จ</p>
10	<p>ทั้งตัวผมเองและผู้ปกครอง ชาวบ้านแถวนี้กล่าวกันว่าผู้อำนวยการมาที่นี่ความเจริญเริ่มพัฒนาขึ้นมาเร็วมาก ในด้านการบริหารการจัดการศึกษาเราก็วางแผนว่าจะพัฒนาขึ้นไป ขณะนี้เราได้วางแผนในปีต่อไปแล้วว่าเรากำลังจะเริ่มจัดพัฒนาในด้านการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนเรามีความพึงพอใจมาก เพราะเด็กของเรามีทักษะความสามารถในด้านกีฬา ดนตรี ทุกอย่างดีมาก จะมีชื่อเสียงได้รับรางวัลมากมาย</p>

จากตารางที่ 40 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในเชิงบวก กล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ระดับดี นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย ซึ่งชุมชน ท้องถิ่น และผู้ปกครองให้ความเชื่อถือและพึงพอใจต่อโรงเรียน มีความศรัทธาครูและผู้บริหาร มีการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ให้การชมเชย ให้สิ่งของ เชิดชูเกียรติ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ อยู่เสมอ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี มีความพึงพอใจในงาน

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้ปกครอง) 2) ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ (คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา) 3) ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม (ครูและบุคลากรบริการ) 4) ด้านบทบาททางการเมืองและบทบาททางเทคโนโลยี และ 5) ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกด้านมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในเชิงบวก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พอจะสรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในทางลบ เช่นเดียวกับบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในทางลบ

จากข้อสรุปข้อ 1. และข้อ 2. มีความสอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขณะที่ข้อ 3. ไม่สอดคล้องกันเพราะการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า มีอิทธิพลต่อกันในทางบวก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการแสวงหาความรู้ความจริงของคำถามการวิจัยที่ว่า 1) สภาพการดำเนินการของผู้มีส่วนได้เสียและประสิทธิผลการบริหารจัดการเป็นอย่างไร 2) ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการเป็นอย่างไร สมมุติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยนำเทคนิคการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) เข้ามาใช้ เริ่มต้นจากเทคนิคเชิงปริมาณ ซึ่งเทคนิคเชิงปริมาณ คือ การทำวิจัยเชิงสำรวจและการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL) และทำการศึกษาเชิงลึกด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ทั้งนี้โดยรวมของการนำเสนอในบทที่ 5 แยกนำเสนอออกเป็น 4 หัวข้อ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ รายละเอียดของแต่ละหัวข้อมีดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน อันเป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจด้วยการดำเนินการจากประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 435 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน เครื่องมือใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Type) แบบสอบถามจะแยกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพ ลักษณะเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู จำแนกเป็น 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 5) การดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะในปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งหมดใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยจำแนกสอบถามในองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ 1) ประชาชน 2) ผู้นำชุมชน 3) ผู้ปกครอง 4) คณะกรรมการสถานศึกษา 5) ผู้บริหาร 6) การเมือง 7) เทคโนโลยี 8) ครู และ 9) บุคลากรบริการ แต่ละด้านจำนวน 10 ข้อ รวมจำนวน 90 ข้อ และจำแนกสอบถามในองค์ประกอบที่ 10) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 105 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.99 เก็บข้อมูลการทำวิจัยด้วยตนเองและส่วนหนึ่งจัดส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 395 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 360 ฉบับและมีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 91.14 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและสถิติวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ การบริหารการจัดการศึกษา และความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลมากที่สุด เครื่องมือที่ใช้การสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์ที่เตรียมข้อคำถามในประเด็นต่างๆ เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด โดยการเก็บข้อมูลไว้ในเครื่องบันทึกข้อมูล (เทป) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มเป้าหมายทั้ง 10 ท่าน ด้วยตนเองทั้งหมด ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มของข้อคำถาม และเขียนเป็นข้อสรุป พร้อมทั้งข้อเสนอความคิดเห็น

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยดำเนินการในข้อค้นพบทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านครูและด้านบุคลากรบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านผู้นำชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจของชุมชนและด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในทางลบ เช่นเดียวกับบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในทางลบ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก 2) ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ 3) ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม 4) ด้านบทบาททางการเมืองและบทบาททางเทคโนโลยี และ 5) ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าทุกด้านมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในเชิงบวก

จากข้อสรุป 1. และ 2. มีความสอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขณะที่ 3. ไม่สอดคล้องกันเพราะการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่ามีอิทธิพลต่อกันในทางบวก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร การอภิปรายผลการวิจัยเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและสังคมเป็นสำคัญ ในทุกภาคส่วนย่อมมีความตระหนักรู้และความรับผิดชอบของการมีส่วนร่วม

ได้เสียในการบริหารจัดการโรงเรียนมากยิ่งขึ้น อันเกิดจากความรู้ความเข้าใจในบริบทของแนวปฏิบัติ ตามกฎหมายที่กำหนดไว้ มีความตื่นตัวในสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนมีบทบาทและความคาดหวังที่จะให้บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดี ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กร และชุมชนได้เข้ามา ร่วมการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่น และความพร้อมของสถานศึกษา เป็นการรวมพลังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพเป็นที่พึงปรารถนาของทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับทินกร หอมกุล (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการประสานงาน ด้านการประเมินผลและด้านการดำเนินการตามแผนจากมากไปหาน้อยตามลำดับ สอดคล้องกับธงสยาม พลหกล้า (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัย การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2550 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกิตติศักดิ์ เทียงมน (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวิจัยของวีชานา อับดุลเลาะ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนขาดความต่อเนื่อง ชุมชนเข้าใจว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียนและชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจไม่ดีฐานะยากจน มีข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบว่าจะต้องมีส่วนร่วมอย่างไร โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจต่อชุมชนว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของชุมชนที่จะต้องร่วมมือกับโรงเรียนด้วยและรัฐควรสนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนให้มากขึ้น นอกจากนี้แกตตี้ (Getty, 2010) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียของแผนปฏิบัติการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งศึกษาจากผลกระทบของแผนปฏิบัติการโรงเรียนที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนจากโรงเรียนประถมศึกษาไอเซนเบิร์ก โดยเปรียบเทียบแผนใหม่

กับแผนเดิมที่ผ่านมา ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างทางผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า แผนปฏิบัติการฉบับใหม่ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความเข้าใจและให้ความร่วมมือและรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยหลายปีที่ผ่านมาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะมีบริบทที่หลากหลายเป็นไปตามสภาพของชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งจะต้องนำแนวทางพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงดำรัสไว้ว่า “เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา” มาปฏิบัติให้เป็นที่ประจักษ์ต่อไป

ผลการวิจัยระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย พิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายผลดังนี้

1. **ด้านประชาชน** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนให้ความสนใจและติดตามในการจัดการศึกษาของรัฐมากขึ้น อีกทั้งสถานศึกษาเองก็ให้ความสำคัญกับองค์การต่างๆ และประชาชนในชุมชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสังเกตได้จากการที่ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียน ชุมชนเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ตลอดจนให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนด้วยดีเสมอ สอดคล้องกับ พิกุล กันทะวัง (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางปฏิบัติในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ ทำให้ชุมชนรู้จักโรงเรียนมากที่สุด โรงเรียนยินดีที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็น และพยายามจัดให้ชุมชนเข้ามาส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด สอดคล้องกับฮาร์ริส (Harris, 1998) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน : กรณีศึกษาที่นามิเบีย โดยมีเป้าหมายที่จะชี้ให้เห็นถึงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในช่วงก่อนที่ชาวยุโรปจะติดต่อกับนามิเบีย ชุมชนมีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ ชุมชนจะมีหน้าที่ในการอบรม ฝึกฝน เยาวชน และในปัจจุบันชุมชนก็ยังมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อสรรสร้างการศึกษาของชาติให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับโกลด์ (Gold, 2000) ที่ได้ศึกษาวิจัยการให้ชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองครอบคลุมความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันและเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ชุมชน และนักการศึกษา ชุมชนที่มีรายได้ต่ำจะมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแกรนท์ (Grant, 2011) ที่ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนของรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เนื่องจากมีหลักฐานยืนยันว่าโรงเรียนยังขาดการพัฒนาด้านวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ งานวิจัยดังกล่าวจึงมุ่งวิเคราะห์ผลกระทบของการมีส่วนร่วมเชิงบริหารจัดการภายในชุมชน การเรียนรู้ด้านวิชาชีพ และประสิทธิผลในการเรียนรู้ของนักเรียนตามที่ครูผู้สอนสังเกต ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารงานในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนการให้ความสำคัญแก่พัฒนาวิชาชีพเป็นลำดับแรกเพื่อให้โรงเรียนบรรลุมาตรฐานความก้าวหน้าต่อรายปี

2. ด้านผู้นำชุมชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้นำชุมชนยุคใหม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ มีระดับการศึกษา มีประสบการณ์ ทำให้มีการปรับตัว และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ในส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ผู้นำชุมชนจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า อันเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สถานศึกษาและชุมชนพร้อมกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดิ์ชาย รินนาศักดิ์ (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน มีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากหาน้อย ดังนี้ ด้านบำรุง รักษาศิลปะและจารีตประเพณี ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ด้านให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษาในท้องถิ่น และด้านการจัดการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพในท้องถิ่น สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นมากกว่าสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการบริหาร

3. ด้านผู้ปกครอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ปกครองเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมมีบทบาทและหน้าที่ในการดูแล ส่งเสริมสนับสนุน มีส่วนสำคัญในกิจกรรมพัฒนาการของนักเรียน รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยมีส่วนร่วมกับโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง ดังที่ว่า “ร่วมด้วยช่วยกัน” เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับบริตติงแฮม (Brittingham, 1998) ที่ได้ศึกษาวิจัยลักษณะการมีส่วนร่วมที่ประสบผลสำเร็จของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้ห้องเรียนมีคุณภาพและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนว่าจะสอนอะไร สอนอย่างไร และผู้ปกครองจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างไร ซึ่งสิ่ง

ผู้ปกครองและชุมชนจะต้องตระหนัก คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านสังคม อารมณ์ และความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของเด็ก การพัฒนาสภาวะของเด็กเยาวชนและครอบครัวให้ดีขึ้น ถือเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สอดคล้องกับ เบรเซียร์ (Brazier, 1994) ที่ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาการมีส่วนร่วมด้วยความรู้ : กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการวิพากษ์หลักสูตร โดยวิเคราะห์จากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชนของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครองและครูในการวิพากษ์หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้ปกครองมีระดับความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องนำไปใช้ในหน้าที่คณะกรรมการที่แตกต่างกัน ทั้งความรู้ที่มีความแตกต่าง กอปรกับระยะเวลาที่จำกัด ทำให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีขอบเขตจำกัดตามไปด้วย จึงควรต้องคำนึงถึงความคาดหวังในการมีส่วนร่วมซึ่งสัมพันธ์กับความรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน รวมถึงความรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับกลไกความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเทลเลอร์ (Taylor, 2006) ที่ได้ศึกษาวิจัยความเข้าใจของผู้ปกครองและครูที่มีต่อการปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำแนวปฏิบัติการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน 6 ประการของจอยซ์ เอพสไตน์ (Joyce Epstein) และสมาคมผู้ปกครองและครูแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ครูจะมีการปฏิบัติที่สูงกว่าผู้ปกครอง 5 ใน 6 ประการ และจากการวิเคราะห์ผู้ปกครองจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติเชิงความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและครูในการที่ให้นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ที่บ้านสูงสุด จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าในความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและครูเกิดจากการปฏิบัติในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่จะดำเนินการและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความพึงพอใจมากขึ้นในความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและครู และสอดคล้องกับเคลเลอร์ (Keller, 2009) ที่ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาการประเมินความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน : ผู้ปกครองนักเรียน อายุ 14-17 ปี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความต้องการหลักๆ ในเรื่องการพัฒนาทางวิชาการแก่นักเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่กับนักเรียน ผลของการวิจัยถึงแม้จะมีบางส่วนสอดคล้องกับความต้องการของตัวผู้ปกครองนักเรียน แต่อย่างไรก็ตามโปรแกรมการศึกษาสมควรที่จะได้รับการพัฒนาต่อไป

4. **ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์คณะบุคคลที่ได้รับการสรรหาคัดเลือกมาเป็นอย่างดีมีระบบ จึงนับได้ว่าเป็นคณะบุคคลที่ทรงอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายมาทำหน้าที่ดังกล่าว โดยเฉพาะการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน ตลอดจนการกำกับดูแลกิจการของโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้คณะกรรมการสถานศึกษายังจะต้องหาแนวร่วม

ในการปฏิบัติหน้าที่ก็คือคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องเปิดรับความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนในเรื่องต่างๆ สนับสนุนให้ชุมชน ประชาชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบริการจัดการศึกษาโรงเรียนอย่างกว้างขวาง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับเบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาโรงเรียน ในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมทั้ง 4 ด้านและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกนกวรรณ โจรนุฑิต (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษามีระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และสอดคล้องกับชลอ รอดปัญญา (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ศักยภาพของชุมชน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ความเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อครูและสถานศึกษาที่สืบทอดกันมา ความพร้อมของคณะกรรมการ และค่านิยมในการให้ความร่วมมือและร่วมบริจาคทรัพยากรต่างๆแก่สถานศึกษา ตามลำดับ

5. **ด้านผู้บริหารสถานศึกษา** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา เปรียบเสมือน “กัปตัน” ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญ ที่เป็นศูนย์รวมของการบริหารจัดการศึกษา จะต้องมีความคุณลักษณะ พฤติกรรม ภาวะ ตลอดจนความเป็นผู้นำอันเป็นที่ยอมรับ มีเกียรติ น่าเชื่อถือ หรือได้รับความศรัทธาจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายนอกและภายในอย่างมีศักดิ์ศรีและสง่างาม สามารถสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าว สร้างสรรค์ในภารกิจอย่างมีสัมพันธภาพเป็นกัลยามิตรกับผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน เปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและประชาชนเสมอ ตลอดจนการใช้โรงเรียนและชุมชนเป็นแหล่งการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย เทพแสง (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่

การศึกษารัฐธรรมนูญ ผลการวิจัยพบว่า ระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ การบริหารเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และประสบการณ์ในการบริหาร ทุกปัจจัยดังกล่าวส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับอำภา ปิยารมย์ (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับสมพร หิรัญลักษณ์สุต (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับเพเรตตี (Peretti, 2009) ที่ได้ศึกษาวิจัยแนวความคิดของครูที่มีต่อการเรียนรู้ชุมชนอย่างมืออาชีพ : การวัดผลกระทบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเนื่องจากพบหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ว่าการมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของการรับรู้ถึงประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้หรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหารมีผลกระทบต่อความรู้ของครูถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษายังได้มุ่งเสนอกลยุทธ์แก่ผู้บริหารในการพัฒนาการรับรู้ของครูถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกด้วย

6. ด้านการเมือง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดของกรุงเทพมหานครเป็นการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น จึงมีการเมืองและนักการเมืองระดับท้องถิ่น มีบทบาทต่อสถานศึกษา โดยเฉพาะสมาชิกสภาเขต (ส.ข.) และสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) ที่มีความใกล้ชิดและสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสร้างสัมพันธภาพและเอื้อประโยชน์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้หลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการเมืองระดับชาติหรือระดับท้องถิ่นจะให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมากและมีความก้าวหน้ามาเป็นลำดับ เช่น นโยบายทางการศึกษาจัดให้มีการศึกษาเรียนฟรีถึง 15 ปี ซึ่งยังมีน้อยประเทศที่ดำเนินการเช่นนี้ มีการจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษามากยิ่งขึ้น และยังมี

ส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆที่สนับสนุนส่งเสริมให้การศึกษาที่มีความเจริญเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง เช่น การกระจายอำนาจทางการศึกษา การส่งเสริมการศึกษาส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมการศึกษาของผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ (2545) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวางแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ามี 7 องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมของการเมืองต่อการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ คือ การเร่งรัดสนับสนุนด้านโอกาสและความเสมอภาคการเข้ารับการศึกษาของประชาชนและรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศทุกๆด้าน

7. ด้านเทคโนโลยี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโลกทุกวันนี้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีต่างๆเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องทำให้คนเราดำรงชีวิตอย่างสะดวกสบายได้ใกล้ชิด เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร และตอบสนองในความต้องการต่างๆได้อย่างรวดเร็วอย่างที่มีการเรียกขานกันว่า “โลกไร้พรมแดน” หรือ “ยุคโลกาภิวัตน์” ที่ทำให้โลกต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ การบริหารจัดการศึกษาก็มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงในกระบวนการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน การทำกิจกรรมต่างๆทางการศึกษาให้เกิดความทันสมัยทันเหตุการณ์ อันนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังเช่น นโยบายการแจกอุปกรณ์การเรียน “แท็บเล็ต” ให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาที่สำคัญยิ่ง อันเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการศึกษาที่จะต้องอาศัยด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทและขยายผลสู่การศึกษาระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการใช้สื่อและเทคโนโลยีจึงก่อให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆทางการศึกษา พัฒนาความคิด สติปัญญา และการสร้างสรรค์ของมนุษย์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ (2545) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวางแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ามี 7 องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ การมีส่วนร่วมของสื่อและเทคโนโลยีต่อการจัดการ ศึกษาโรงเรียน ตัวบ่งชี้ คือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีเผยแพร่ตัวอย่างความสำเร็จการมีส่วนร่วมทางการศึกษาแก่สาธารณชน และเป็นแหล่งการเรียนรู้ การเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับสังคมโลก สอดคล้องกับ ยุวรัตน์ จงใจรักษ์ (2547) ที่ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนในการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนใน 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้ประสานงานในการระดมทรัพยากร ด้านการอาสาสมัครเพื่อพัฒนาการศึกษา และด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ในการวางแผนโรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดทำนโยบาย การจัดตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบ

และมีการจัดสรรงบประมาณ ในวิธีการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประจำคือ การจัดทำป้ายประกาศข่าวสาร การประชุมผู้ปกครอง การจัดทำสมุดรายงานประจำตัวเด็ก และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครู ส่วนผลการวิจัยอีกด้านหนึ่งของชวเนสซี (Shaunessy, 2000) ที่ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติของครูที่มีความสามารถพิเศษในรัฐมิสซิสซิปปีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ของทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและตัวแปรจากประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนการสอน และอายุ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับทัศนคติของครูที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของครูที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ยอมรับหรือนำมาใช้ในการเรียนการสอนเท่าที่ควร อาจจะไม่สะดวกในการใช้ ไม่เหมาะสมในกระบวนการเรียนการสอน ไม่น่าสนใจ เป็นต้น

8. **ด้านครู** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูเป็นผู้มีส่วนได้เสียภายในสถานศึกษาโดยตรง มีภารกิจในการจัดการเรียนการสอนและมีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด อีกทั้งเป็นผู้ที่จะต้องมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ สติปัญญา หรืออุดมการณ์ของความเป็นครูเป็นหลักสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อบทบาทหน้าที่หลักหรือกระบวนการเรียนการสอนของครูอีกหลายประเด็นที่ควร ใส่ใจ เช่น มีความยืดหยุ่นในกระบวนการสอน เนื้อหาสาระเรียนรู้ ความเหมาะสมกับการเรียนรู้ คำนึงถึงศักยภาพ ความพร้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนและมีส่วนร่วมสร้างสรรคการพัฒนาให้กับชุมชน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสมหมาย นาควิเชียร (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก สอดคล้องกับนริศ สวัสดิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์พระระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 2) ในตัวแปรระดับครู พบว่า เจตคติต่อโรงเรียนและภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสกุลรัตน์ กมุทมาศ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ คือ ระหว่าง

ร้อยละ 70.41- 96.50 คน ที่มีความสุขกับการสอน รักนักเรียน ไม่เบื่อการเป็นครู รักการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา และไม่มี ความกดดันจากการสอน สอดคล้องกับสมจิต สงสาร (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ และการสร้างภาวะผู้นำ 2) อิทธิพลทาง อ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศองค์การ และ 3) อิทธิพลรวม มี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศองค์การ และสอดคล้องกับฟอว์เลอร์ (Fowler, 1986) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเซาท์อีสเตอร์ (Southeaster) ในการบริหารจัดการการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ครูในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับครูในโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

9. ด้านบุคลากรบริการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรบริการเป็นฝ่ายสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษาที่จะละเลยไปไม่ได้ เพราะบทบาทหน้าที่และภารกิจที่จะต้องปฏิบัติก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าฝ่ายอื่นๆ นอกจากนั้น การเป็นผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษาภายในก็ยิ่งเพิ่มความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน ดังที่มีการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาจึงมีระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายออกมารองรับอันแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอันสำคัญที่สร้างความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า มีเกียรติและศักดิ์ศรี ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรบริการอย่างสูงยิ่ง ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรคิให้บุคลากรบริการได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน บุคลากรบริการจะได้มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศตน และเสียสละในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมุ่งมั่นจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้และบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวนาธิป สีหา (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยและสิ่งแวดล้อมด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นนั้น ฮอร์น (Horn, 2009)

ได้ศึกษาวิจัยความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรโรงเรียนระดับกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญกับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรโดยเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรในด้านดังกล่าว อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนี้สามารถบรรลุมอบบทบาทและหน้าที่ตามที่ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังในเรื่องความคิดริเริ่มพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม บทบาทและหน้าที่ตามความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญมีข้อแตกต่างเล็กน้อยกับหน้าที่ตามตำแหน่ง กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานด้านการบริหารมากเกินไปจนไม่มีความจำเป็น จนไม่มีโอกาสได้ทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรครูและการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น สถานศึกษายุคใหม่ก็ควรจะมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรเป็นอย่างดี เพื่อจะได้แบ่งเบาภาระงานด้านอื่นๆออกมาทำโดยเฉพาะ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและเป็นผลดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาโดยรวม

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง ความน่าเชื่อถือ ความนิยม การยอมรับ การแข่งขัน และความพึงพอใจของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับบุญเชิด ขำชุ่ม (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการบริหารจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับเยาวดี จุฑาพรธนาชาติ (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการยืดหยุ่น ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และด้านประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเต็มดวง จำนงค์ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมด้านภาวะผู้นำ ด้านการประกันคุณภาพ และด้านหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องกับญาณิศา บุญจิตรี (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ สอดคล้องกับทรวงพล เจริญคำ (2552) ที่ศึกษาวิจัยรูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามเกณฑ์ของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Model : CFM) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) การบริหารงานของโรงเรียน 2) ผู้อำนวยการของโรงเรียน 3) นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับมิสรา (Misra, 2010) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการแข่งขันของโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลที่มีต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพโรงเรียนรัฐบาลโดยการวิเคราะห์เชิงพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแข่งขันที่สูงขึ้นของโรงเรียนเอกชนส่งผลให้โรงเรียนระดับประถมศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยตรวจวัดจากอัตราความสามารถที่ได้จากการสอบที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การแข่งขันจากโรงเรียนเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยม ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าช่องว่างทางผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนในเขตชนบทยังคงมีอยู่และเงินทุนสำรองเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมมีความจำเป็นอยู่ในระดับหนึ่ง หากไม่คำนึงถึงขั้นตอนการประมาณการหรือรูปแบบแล้วจะพบว่าเชื้อชาติรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนเป็นตัวบั่นทอนประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายจะสามารถนำผลการศึกษาที่ได้นี้ไปปรับใช้ให้การปฏิรูปที่เน้นระบบการแข่งขันบรรลุเป้าประสงค์ภายหลังจากพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ ตลอดจนยังสอดคล้องกับแคลซินี (Calzini, 2011) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพทางการศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในรัฐเวอร์จิเนียใน 4 ลักษณะได้แก่ ประสิทธิภาพรายปี ประสิทธิภาพระยะยาว ประสิทธิภาพแบบยั่งยืน และประสิทธิภาพตามความคาดหวัง โดยใช้กระบวนการเชิงปทัสฐาน (Normative Approach) และแนวทางสัมพัทธ์ (Relative Approach) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพรายปีของโรงเรียนมีสูงถึง 38-77% ในขณะที่การรักษาประสิทธิภาพในระยะยาวและแบบยั่งยืนมีโอกาสเพียงร้อยละ 26-40% และ 20-32% ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพตามความคาดหวังพบในระดับต่ำสุดคือร้อยละ 4.5

2. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า

3.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน 1) พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สำหรับคุณภาพการสอนของครูอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูอาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอน และวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกสอดคล้องกับนิริศ สวัสดิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์พระระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 2) ในตัวแปรระดับครู ด้านเจตคติต่อโรงเรียนและภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ในตัวแปรระดับโรงเรียน ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4) ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสพการณ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสพการณ์ในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับกมลวรรณ รอดจ่าย (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ และปัจจัย ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ

3.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับภารตี อนันต์นาวิ (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียน ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียน ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนและส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์ (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวก และพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ โดยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก สอดคล้องกับเฮอร์ซอก (Herzog, 1990) ที่ได้ศึกษาวิจัยตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมาร์เซล (Marcel, 1990) ที่ได้ศึกษาวิจัยอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำและมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและครู

3.3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในทางลบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่นเดียวกับบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในทางลบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความ

สามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแต่ละปัจจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ และสอดคล้องกับกับงานศึกษา บุญจิตรี (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 8 ปัจจัยได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88.00

ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในเชิงบวก ซึ่งพอจะอธิบายตามตัวแปรแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เช่น ผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น นอกจากนั้นยังอยู่ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองได้เข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีลักษณะที่ชัดเจน โดยการให้คำปรึกษา เสนอแนะ สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ทั้งในแบบของแนวคิด พฤติกรรม การเงิน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นตามนโยบาย เป้าหมาย แนวปฏิบัติ และบรรลุความสำเร็จที่กำหนดเอาไว้ ส่วนการต่อต้านจากผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกดังกล่าวจะมีน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจในบทบาทของการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมที่สุด

2. ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ จะใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเปิดกว้างมากขึ้น ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในภารกิจอย่างทั่วถึงเกิดการรับรู้ ตระหนักในความรับผิดชอบ และมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของซึ่งสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานได้เป็นอย่างดี อันเป็นบริบทของสถานศึกษาที่ผู้นำจะต้องสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ดังที่ว่า “โรงเรียนเป็นของชุมชน ชุมชนเป็นของโรงเรียน”

3. ด้านบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม เป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา การที่ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเปิดเผยยอมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานของตนให้ประสบความสำเร็จเป็นที่

พึงพอใจของทุกฝ่าย นำไปสู่ความภาคภูมิใจ ความศรัทธา มีความรัก และสามัคคี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาเป็นที่พึงพาของชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง ดังที่ว่า “ยามทุกข์ร่วมต้าน ยามสุขร่วมเสพ” ร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวย่อมมีความแข็งแกร่งอยู่เสมอ

4. ด้านบทบาททางการเมืองและบทบาททางเทคโนโลยี แสดงให้เห็นว่าบทบาททางการเมืองและเทคโนโลยีจะเป็นส่วนผลักดันบริบทของสถานศึกษาในการสร้างสรรค์ภารกิจต่างๆ ที่ควรสนใจและถือเป็นหลักการสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศได้ เพราะบทบาททางการเมืองนั้นจะเห็นได้ว่าจะเป็นฝ่ายสนับสนุนให้การบริหารจัดการสถานศึกษาดำเนินการไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะนักการเมืองท้องถิ่นที่เห็นความสำคัญของการศึกษาอีกทั้งจะมีผลต่อมวลชนในเขตพื้นที่ของตนเอง ดังนั้นจึงมีส่วนสัมพันธ์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมในสถานศึกษา ส่วนบทบาททางเทคโนโลยีก็ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือและมีส่วนผลักดันให้การบริหารจัดการสถานศึกษา มีความก้าวหน้าทันสมัย มีนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางยุคโลกาภิวัตน์เพื่อการพัฒนามนุษย์และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพของตนเอง ซึ่งสภาพปัจจุบันความพร้อมในด้านนี้ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ความต้องการสนับสนุนยังมีอยู่มาก การได้รับการสนับสนุนเอื้อเฟื้อจากฝ่ายต่างๆ จึงเป็นหลักการมีส่วนร่วมที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังที่ว่า “ร่วมด้วยช่วยกัน”

5. ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายนั้น เป็นความพยายามของสถานศึกษาที่จะกำหนดนโยบาย วางแผนโครงการ ตลอดจนกลยุทธ์ในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสถานศึกษาส่วนมากสามารถดูได้จากตัวชี้วัดการผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สมศ. และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโอเน็ต (O-Net) นอกจากนี้ ผลสะท้อนจากชุมชนและผู้ปกครองที่มีความพึงพอใจในประสิทธิผลของสถานศึกษา อันมีส่วนสำคัญที่จะสร้างขวัญให้กับครูและบุคลากร เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานได้พัฒนาเจริญก้าวหน้าเป็นที่นิยมชมชอบ น่าเชื่อถือ และยอมรับของทุกภาคส่วน อีกทั้งนักเรียนผู้สำเร็จการศึกษาก็มีความรู้ความสามารถ ดำรงตนได้อย่างมีคุณภาพ ดังปรัชญาหรือผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ว่า “เก่ง ดี มีสุข” นำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่พึงปรารถนาของชุมชน ท้องถิ่น และสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ที่เป็นองค์ความรู้การบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครที่เป็นต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ควรนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาและพิจารณาประกอบเป็นนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดหลักการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษานั้นๆ และคำนึงถึงนโยบายของต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. สถานศึกษาควรสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานและนโยบายของสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ให้ระมัดระวังผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและบริบททางการเมืองและบริบททางเทคโนโลยี ซึ่งอาจจะมีผลทางลบต่อผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม

4. ควรเร่งรัดบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดอบรม สัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้ เทคนิค และกระบวนการบริหารสมัยใหม่ มาดำเนินการสร้างสรรค์ให้ผู้ตามได้พัฒนาการปฏิบัติงาน

5. ควรเพิ่มระดับการดำเนินการของผู้มีส่วนได้เสียภายใน : ผู้ตาม ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่อมั่น และความเข้มแข็งให้กับบุคลากร สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพอย่างมั่นคง สถานศึกษาควรดำเนินการโดยจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนการให้รางวัล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติให้มีขวัญกำลังใจอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกสถานศึกษาในหลายๆฝ่าย เช่น ประชาชน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรของภาครัฐ และเอกชน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เก็บข้อมูลจากบุคคลหลายๆฝ่าย เช่น นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ประชาชน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เป็นต้น

3. ควรทำวิจัยซ้ำเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกรณีผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ โรจนอุทัย. (2552). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มรัตนโกสินทร์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2553). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548). วิสัยทัศน์ : ยุทธศาสตร์และเป้าหมายการให้บริการในระยะ 3 ปี (พ.ศ.2547-2549) ของกระทรวงศึกษาธิการ. **สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์**. ค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2548. จาก http://www.moe.go.th/operation_centre/vision3.htm
- กรุงเทพมหานคร. (2552). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 12 ปี (พ.ศ.2552-2563) กรุงเทพฯ มหานครแห่งความน่าอยู่อย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ : ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชั่นส์.
- กูรู (นามแฝง). (2552). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผล**. ค้นเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2555. จาก <http://guru.google.co.th/guru/thread?tid=6887c9a529e8570e>
- กิตติศักดิ์ เทียงมน. (2553). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). **ศึกษิตแห่งศตวรรษที่ 21 : แนวคิดปฏิรูปการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอเชีย เพรส (1989) จำกัด.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2546, กุมภาพันธ์). **การมีส่วนร่วมของพลเมืองในการปกครองส่วนท้องถิ่น**. รัฐสภาสาร. 51 (2), 1-6.
- จารุพงศ์ พลเดช. (2546). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ**. ใน **บทความทางวิชาการ**. กรมพัฒนาชุมชน. กระทรวงมหาดไทย. ค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2546. จาก <http://www.cdd.moi.go.th/cdjarupong.htm>
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2523). **การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาในการบริหารงานชนบท**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- ชลอ รอดปัญญา. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชัยฤกษ์ วงษ์เจริญ. (2545). **การวางแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ญาณิศา บุญจิตร. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดร.แดน (นามแฝง). (2550). CSR กับการสร้างควมยั่งยืนให้กับธุรกิจ. [oknation.net](http://www.oknation.net). ค้นเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2550. จาก <http://www.regjeringen.no/upload/UD/Temabilder/CSR%20LightbulbMedium.jpg>
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2555). ปฏิรูปการศึกษาไทยต้องกระจายคุณภาพอย่างทั่วถึง. **ศูนย์ข่าวสารนโยบายสาธารณะ.** ค้นเมื่อวันที่ 19 เมษายน 55 จาก <http://www.thaireform.in.th/multi-dimensional-reform/2011-12-08-05-21-57/public-policyeducation/item/71092012-02-13-04-59-16.html>
- เต็มดวง จำนงค์. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทรงพล เจริญคำ. (2552). **รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทินกร หอมกุล. (2546). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535). **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงสยาม พลห้ำ. (2552). **การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3 ปีการศึกษา 2550.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว. (2539). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของเยาวชนในกิจกรรมศูนย์เยาวชนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์เยาวชนตำบลนาสามพัน อำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรี**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). **การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ขำชุ่ม. (2547). **การศึกษาการบริหารการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เบญจรงค์ แสงสุกาว. (2551). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2549). **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ วะสี. (2538). **ยุทธศาสตร์ทางปัญญาของชาติ : ยุทธศาสตร์ที่สำคัญร่วมกันทั้งหมด**. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ปิณฑิชา ตันปิติ. (2547). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พงศ์ชิต ชิตพงศ์. (2550). ประวัติการศึกษาท้องถิ่น. **สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น**. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. ค้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2553. จาก http://www.thailocaladmin.go.th/work/edulocal/page/p_2.html
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2543). ฉบับที่สาม : สังคมแห่งการเรียนรู้. **บันทึกปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. ค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2547. จาก <http://www.moe.go.th/web-panom/article-panom/book-panom03.htm>
- พิกุล กันทะวัง. (2547). **ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภากการพิมพ์.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2541, 4 มกราคม). การจัดการศึกษาในชุมชน. **มติชน**, 10.
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2542). **การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). **การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2546, มิถุนายน-ตุลาคม). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **วารสารศึกษาศาสตร์**. มหาวิทยาลัยบูรพา. 15 (1), 95-110
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2551). ผู้มีส่วนได้เสีย. **Knowledge Center**. สถาบันทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2554. จาก <http://kc.hri.tu.ac.th/index.php?title>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สวนดุสิตโพล. **“การปฏิรูปการศึกษาไทย”ในทัศนะของประชาชน**. 22 กุมภาพันธ์ 2552.
- _____. **“สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทย”** 24 มีนาคม 2555.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2553). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงาน. **สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ**. ค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2554. จาก <http://www.idis.ru.ac.Th/report/index.php?topic=3623.0>
- ยุวรัตน์ จงใจรักษ์. (2547). **การมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนในการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2529). **เอกสารทางการสอนชุดวิชาการพัฒนาชนบท หน่วยที่ 8 –15 สาขา ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เยาวดี จุฑาพรรณชาติ. (2549). **ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2540). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 114 ตอนที่55 ก,11 ตุลาคม 2540, หน้า 15-16, 73-75.
- _____. (2550). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก, 24 สิงหาคม 2550, หน้า 23-24.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ. ใน **แนวการศึกษาชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 11)**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง.(2540). คุณภาพการศึกษาไทยในทัศนะของประชาชน.**บทความDr.Rung Kaewdang**. ค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2552. จาก http://www.drrung.com/article/page_articles20.html
- รุ่งเรือง สุชาภิรมย์. (2548). **รายงานสภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อแม่ ผู้ปกครองชุมชน และการศึกษาทางเลือก : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เรียม สุขกล้า. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1**.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนาธิป สีหา. (2553). **ทรงศนะของบุคลากรทางการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วันชัย โกลละสุด. (2549). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม. **การจัดการความรู้**. กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย. ค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2553. จาก http://opens.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1
- วิทยากร เชียงกุล. (2540). **พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน

- วิทยากร เชียงกุล. (2551). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย.”** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2552). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 “บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม”.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). **โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีชานา อับดุลเลาะ. (2551). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ไวพจน์ กุลาชัย. (2552). **การเมืองในองค์การและทัศนคติของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ : กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศธ.สอบตก "ปฏิรูปศึกษา" รอบ 6 ปี โจทย์ท้าทาย... "จาตุรนต์ ฉายแสง" (2548, 19 สิงหาคม). **มติชนสุดสัปดาห์.** 18.
- ศักดิ์ชาย รินนาศักดิ์. (2546). **ความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). **การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริกุล กสิวิวัฒน์. (2546, มิถุนายน). **การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างไร.วารสารพัฒนาชุมชน.** 42 (6), 19 – 21.
- สถาบันพัฒนาวิชาชีพ. (2554). **การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.** ค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2553. จาก <http://www.qlick branding.com/learn/chap5/03.html>
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการปืนทหารเรือ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมจิต สงสาร. (2552). **ศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมชาย เทพแสง. (2548). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินทิฟานิชการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด.(2553).ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2544). การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2554 จาก <http://library.uru.ac.th/webdb/images/Hard211.htm>
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- สรวรค์ วรอินทร์ และทิพวัลย์ คำคง. (2545). บทที่ 3 การกระจายอำนาจทางการศึกษา, ใน ชุดฝึกอบรมครู : ประมวลสาระ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สัมพันธ์ อุปลา. (2541). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนบพ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. (2545). รายงานผลการจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์การศึกษา.
- _____. (2549). โรงเรียนคุณภาพ (Smart School). กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- _____. (2553). ข้อมูลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2553. จาก <http://www.bma-education.in.th/download/teacher521.xls>
- _____. (2554). นโยบายการบริหารจัดการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2554. จาก <http://okkbkk.igetweb.com/index.php?mo=3&art=585998>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. CRM : Customer/Citizen Relationship Management. ค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2553. จาก <http://www.home.dsd.go.th/msdu/Tool-kits/PMQA%20manual/tool-for-pmqa/3.CRM.ppt#517>

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2546). ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ใน **บทความทางวิชาการ**. กระทรวงศึกษาธิการ. ค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2546. จาก <http://www.onec.go.th/publication/uthai/index-uthai.htm>
- _____. (2547). **การติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ:สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร.(2549). **แนะนำกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2540). **ศิลปะการบังคับบัญชา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : รุ่งโรจน์.
- สุทธนา อันเกียรติพงษ์. (2553). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพจน์ ทราญแก้ว. (2545). **การวัดผลการปฏิบัติงาน. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน**. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). “การวิจัยและการพัฒนาระบบการประเมินภายในสถานศึกษา” **รายงานวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- เสน่ห์ จามริก.(2546). **การมีส่วนร่วมของประชาชน**. กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2541). **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์. (2547, มกราคม-เมษายน). **การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 30 (1), 12-25.
- อาคม จันทสุนทร และคณะ. (2537). **การวางแผนและการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ครูสภา
- อำภา ปิยารมย์. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำรุง จันทวานิช และคณะ. (2545). **โรงเรียนสมบูรณ์แบบ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:สุภาพใจ.

- Austin, G.E., and Reynolds D. (1990). Managing for Improved School Effectiveness : An International Survey. **School Organization**, 10(2/3).
- Barry, W.R. (n.d.). (2002). The Effect of Principal's Leadership Style on School Council Members' Perceptions of Empowerment. Retrieved on June, 21. 2002 From : [http://www.lib.umi.Com/dissertations/full it/3050353](http://www.lib.umi.Com/dissertations/full%20it/3050353).
- Barnard,I.C. (1968). **The Functions of the Executive**. Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England.
- Bollen,K.A.(1989). **Structural Equations with Latent Variables**. New York:John Wiley&Sons.
- Brazier, R. (1994). **Developing Participation with Knowledge : A Case Study of Parent participation in Curriculum Decision-Making**. Theses of Master of Education Queensland University of Technology.
- Brittingham, Kenneth Vernon. (1998, November). The Characterization of Successful School Family and Community Partnerships. **Dissertation Abstracts International**. 59, 5 : 1406–A.
- Browne, M.W., and Cudeck, R. (1993). **Alternative Ways of Assessing Model Fit**.In: Bollen, K.A., and Long, J.S. (Eds.) **Testing Structural Equation Models**. Beverly Hills, CA : Sage. 136–162.
- Bryman, A., and Burgess, R.G. (1995). **Analyzing Qualitative Data**. New York : Rutledge.
- Caldwell, B.J., and Spinks, J.M. (1990). **The Self-Managing School**. London : Taylor and Francis (Printers) Ltd.
- Calzini, Clinton. (2011). **Educational Efficiency in Virgin Public School Divisions**. Doctoral Dissertation Doctor of Education the College of William and Mary.
- Campbell, J.P., and Beaty, E.E. (1977). On the Nature of Organizational Effectiveness. In **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. Edited by Paul S. Goodman, and Johannes M. Pennings, San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Chien, Edgar H. (1970). **Organization Psychology**. (2nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.,
- Chrispeels J., and Ann H. (1990). A Study of Factor Contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary Schools. **Dissertation Abstracts International**.

- Eddy, W. B. (1981). **Public Organization Behavior and Development**. Cambridge, MA : Winthrop.
- Edmonds, R.R. (1979, October). Effective Schools for The Urban Poor. **Educational Leadership**, 15-27.
- Fowler, M.B. (1998). The Relationship between Teacher's Perceived Participation in Education Decision Making and Teacher Morale in Selected Elementary Schools in Targeted Southeastern States. **Dissertation Abstracts International**, 46, 11 : 3204 – A.
- Getty, Jr. Jacob J. (2010). **A School Action Plan with Stakeholder Involvement : A Case Study of One Elementary School**. Doctoral Dissertation Doctor of Education In Innovation and Leadership Wilmington University.
- Gibson, Jame L., Ivancevich, John M., and Donnelly, James H. Jr. (1997). **Organizations**. (9th ed). New York : Irwin/McGraw – Hill.
- Glickman, Carl D., Gordon, Stephen P., and Ross-Gordon, Jovita M. (2001). **Supervision and Instructional Leadership A Developmental Approach**. Allyn and Bacon. (5th ed). U.S.A.
- Gold, S. Eva. (2000, December). Community Organizing at a Neighborhood High School : Promises with Dilemmas in Building Parent–Educator Partnership and Collaborations. **ProQuest Digital Dissertations**. 60, 7 : 295 – A.
- Glickman, C.D. (1987, April). Good and/or Effective School : What Do We Want?. **Kappan**, 68 (8).
- Grant, Carlos Chistopher. (2011). **Professional Development in North Carolina Public chools : Analysis of Administrative Partticipation in High School Professional Learning Communities**. Doctoral Dissertation Doctor of Education in Educational Leadership The University of North Carolina at Charlotte.
- Hannan, M.T.,and Freeman,Jr.(1977). Obstacles to the Comparative Study of Organization Effectiveness. In **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. Edited by Paul S. Goodman, and Johannes M. Pennings, San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Hall, M. J. (2002). Aligning the Organization to Increase Performance Results. **The Public Manager**, 31(2), 7-10.

- Hanson, Mark E. (1996). **Educational Administration and Organization Behavior**. (4th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Harison, David Todd. (2000, August). **Dissertation Abstract International**. V61 Number 02
- Harmon, M. M., and Mayer, R. T. (1986). **Organization Theory for Public Administration**. Glenview, IL : Scott, Foresman and Company.
- Harris, Alison Marie. (1998, December). School–Community Relationship : A Namibian Case Study. **Dissertation Abstracts International**, 36, 6, 1437 – A.
- Herzog, John A. (1990). Variables Contributing to Organizational Effectiveness : A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary Schools. **DAI 51/01/DA**.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration Theory, Research, and practice**. (6th ed). Singapore : McGraw-Hill.
- Horn, Carolyn C. (2009). **Stakeholder Perceptions of The Roles and Responsibilities of Middle School Curriculum Specialists**. Doctoral Dissertation Doctor of Education The University of West Georgia.
- Hu, L., and Bentler, P.M. (1995). Evaluating Model Fit. In : Hoyle RH, Editor. **Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications**. Newbury Park, CA : Sage. 76–99. International.
- Joreskog, K.G., and Sorbom, D. (1996). LISREL 8 : Structural Equation Modeling with The K.A., and Long, J.S. (Eds.). **Testing Structural Equation Models**. Beverly Hills, CA : Sage. 136–162. SIMPLIS Command Language. Chicago : Scientific Software International.
- Katz, Daniel, and Kahn, Robert L. (1978). **The Social Psychology of Organization**. (2nd ed.). New York : McGraw-Hill.
- Keller, Michael James. (2009). **Parent Education Needs Assessment: Parents of Typical 14 to 17-Year-Olds**. Doctoral Dissertation Doctor of Education University of Southern California.
- Lunenburg. Fred., and Ornstein, Allan C. (1996). **Educational Administration : Concepts and Practiccs**, (2nd ed). Belmont : Wadsworth Publishing Company.

- Marcel, K. (1990). *Principal Power and School Effectiveness, A Study of Urban Public Middle School*. DAI 51/60A.
- Milton, Charls R. (1981). *Human Behavior in Organization* Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Misra, Kaustav. (2010). *Does Competition Improve Public School Efficiency ? A Spatial Analysis*. Doctoral Dissertation Doctor of Philosophy. Mississippi State University.
- Mortimore, P., et al. (1988). *School Matters : The Junior Years Somerset*. University of Michigan : Open Books.
- Nahavendi, Afsaneh, and Malekzadeh, Ali R. (1999). *Organizational Behavior : The person Organizational Fit*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Nickels, William G., McHugh, James M., and McHugh, Susan M. (1996). *Understanding Business*. (4th ed.). New York : Irwin/McGraw-Hill.
- Office for Standards in Education. (2003). *Inspecting Schools : Framework for Inspecting Schools*. London : Ofsted publications Centre.
- Peretti, Margaret Quinn. (2009). *Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities: Measuring the Impact of Administrative Participation*. Doctoral Dissertation Doctor of Education Walden University.
- Reynolds, D., and Creemers, B. (1990). *School Effectiveness and School Improvement : A Mission Statement*. *School/Effectiveness and School/Improvement*, 1, 1-3.
- Sammonds, P., Hillman J., and Mortimore P. (1995). *Key Characteristics of Effective Schools : A Review of School Effectiveness Research. A Report by The Institute of Education for The Office for Standards in Education*.
- Seashore, S. E. (1983). *A Framework for An Integrated Model of Organizational Effectiveness*. In K. S. Cameron and D. A. Whetton (Eds.). *Organizational Effectiveness : A Comparison of Multiple Models*. (pp. 55-70). New York : Academic.
- Scott, W.R. (1977). *Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies*. In P. S. Goodman and J. M. Pennings (Eds.), *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. (pp. 63-95). San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

- Scribner, A.P. (1999). High Performing Hispanic Schools : An Introduction. In P. Reyes, Scribner J.D., and Scribner A.P. (Eds), **Lessons from High Performing Hispanic Schools : Creating Learning Communities**. New York : Teachers College Press,
- Sergiovanni, T.J. (1991). **The Principal Ship : A Reflective Practice Perspective**. (2nd ed). Needham Heights : Allyn and Bacon.
- Shaunessy, Susan Elizabeth. (2000). **Attitudes of Teachers of The Intellectually Gifted in Mississippi toward Information Technology**. Doctoral Dissertation Doctor of Education The University of Southern Mississippi.
- State of Victoria, (Department of education and training). (2002). **Knowledge and Skills Building a Future**. From <http://www.sofweb.vic.edu.au/blueprint/es/default.asp>
- Stedman, L.C. (1987). It's Time We Change The Effective Schools Formula. **Kappan**, 69(3),1.
- Steers, Richard M.(1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View** Santa Monica, California : Good Year Publishing Company, Inc.
- Taylor, Cynthia R. (2006). **Parents' and Teachers' Perceptions of Parent Involvement Practices in The Elementary School**. Doctoral Dissertation Doctor of Philosophy The University of Kansas.
- Wortman, Neil Charles.(1990).The Relationship Between Bureaucratization and Effectiveness in Secondary School, Doctoral Dissertation. University of North Carolina, Chapel Hill, North Carolina.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

1. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม
2. หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม

ที่	รายนาม	วุฒิการศึกษา	สถาบัน	ตำแหน่ง
1.	รศ.ดร.สมกมล ถาวรกิจ	ปร.ด. (การอุดมศึกษา)	มศว. ประสานมิตร	รองศาสตราจารย์ประจำโปรแกรม วิชาการบริหารการศึกษาคณะครุ- ศาสตร์ มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2.	ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา	ปร.ด. (การบริหารศึกษา)	มหาวิทยาลัย นเรศวร	อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชา การบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3.	ดร.นิวัติ น้อยมณี	Ph.D. (Education)	Sardar Patel University	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
4.	ดร.นฤเทพ ใจสุทธิ	ปร.ด. (พัฒนศึกษา)	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทพสิรินทร์ สังกัด สพท.การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
5.	ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์	Ph.D. (Education)	Panjab University	หัวหน้ากองวางแผน สำนักบริหารงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ
6.	ดร.ปิติชาย ตันปิติ	ปร.ด. (การบริหารศึกษา)	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบางปลีง สังกัด สพท.การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
7.	ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง	ปร.ด. (การบริหารศึกษา)	มหาวิทยาลัย ศิลปากร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา สมุทรปราการ สังกัด สพท.การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

ที่ ศธ 0564.14/550



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มกราคม 2553

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC) ในการทำดัชนีพันธ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมกมล ถาวรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กำลังจัดทำดัชนีพันธเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดัชนีพันธ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา | กรรมการ |

ในการทำดัชนีพันธครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายุทธ์ เศรษฐสุวรรณ)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

ที่ ศธ 0564.14/551



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มกราคม 2553

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC) ในการทำดัชนีนิพนธ์

เรียน ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กำลังจัดทำดัชนีนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดัชนีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา | กรรมการ |

ในการทำดัชนีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาयुทธ์ เศรษฐสุขจร)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

ที่ ศธ 0564.14/552



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มกราคม 2553

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC) ในการทำดัชนีนิพนธ์

เรียน ดร.นิวัตต์ น้อยมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กำลังจัดทำดัชนีนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดัชนีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา | กรรมการ |

ในการทำดัชนีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาयुทธ์ เศรษฐสุขจร)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

ที่ ศธ 0564.14/553



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มกราคม 2553

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC) ในการทำดัชนีนิพนธ์

เรียน ดร.เสวี ปรีดาศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กำลังจัดทำดัชนีนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดัชนีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา | กรรมการ |

ในการทำดัชนีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวายุทธ์ เศรษฐสุขจร)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

ที่ ศธ 0564.14/554



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มกราคม 2553

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC) ในการทำดัชนีนิพนธ์

เรียน ดร.นฤเทพ ใจสุทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กำลังจัดทำดัชนีนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดัชนีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา | กรรมการ |

ในการทำดัชนีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวายุทธิ์ เศรษฐสุวรรณ)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

ที่ ศธ 0564.14/555



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มกราคม 2553

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC) ในการทำดัชนีนิพนธ์

เรียน ดร.ปิติชาย ตันปิติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กำลังจัดทำดัชนีนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดัชนีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา | กรรมการ |

ในการทำดัชนีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวายุทธ์ เศรษฐสุขจร)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

ที่ ศธ 0564.14/556



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มกราคม 2553

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC) ในการทำดัชนีนิพนธ์

เรียน ดร.นงลักษณ์ เวื่อนทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กำลังจัดทำดัชนีนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดัชนีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา | กรรมการ |

ในการทำดัชนีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวายุทธ์ เศรษฐสุขจร)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

ภาคผนวก ข.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผล
การบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงที่ปรากฏในสถานศึกษาที่ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งคำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่ง หน้าที่การงาน และสิ่งเกี่ยวข้องอื่นๆของท่านแต่ประการใด
3. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้ด้วยดี

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 31 ปี

31- 40 ปี

41- 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 11 ปี

11 – 20 ปี

21 – 30 ปี

มากกว่า 30 ปี

5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะ

ครูผู้ช่วย

ค.ศ.1

ค.ศ.2

ค.ศ.3

ค.ศ.4

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 105 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริง	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านประชาชน						
1.	ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียน.....
2.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียน.....
3.	ชุมชนมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน.....
4.	ชุมชนยอมรับการเปลี่ยนแปลงการศึกษาที่มีผลต่อชุมชน.....
5.	ชุมชนมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน.....
6.	ชุมชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือดูแลความประพฤติของนักเรียน.....
7.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับโรงเรียน...
8.	ชุมชนเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆของโรงเรียน.....
9.	ชุมชนให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและด้านต่างๆที่มีประโยชน์กับโรงเรียน.....
10.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมด้านท้องถิ่นต่างๆกับโรงเรียน.....

ข้อที่	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริง	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านผู้นำชุมชน						
11.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน.....
12.	ผู้นำชุมชนมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน.....
13.	ผู้นำชุมชนมีการสร้างสรรค์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี.....
14.	ผู้นำชุมชนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรของโรงเรียน.....
15.	ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมพัฒนาการของนักเรียน.....
16.	ผู้นำชุมชนจัดกิจกรรมให้ชุมชนเกี่ยวกับสถานศึกษาเป็น ระยะๆ.....
17.	ผู้นำชุมชนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน.....
18.	ผู้นำชุมชนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน.....
19.	ผู้นำชุมชนมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการ บริหารจัดการโรงเรียน.....
20.	ผู้นำชุมชนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน.....
ด้านผู้ปกครอง						
21.	ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น.....
22.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน.....
23.	ผู้ปกครองสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาการของนักเรียน.....
24.	ผู้ปกครองมีส่วนดูแลความประพฤติของนักเรียน.....
25.	ผู้ปกครองสนับสนุนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ...
26.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมจัดหางบประมาณเพื่อการพัฒนาโรงเรียน
27.	ผู้ปกครองส่งเสริมให้มีการใช้วิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน.....
28.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการ สถานศึกษา.....

ข้อที่	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริง	ระดับ				
		5	4	3	2	1
29.	ผู้ปกครองเข้าร่วมจัดกิจกรรมปลูกฝังให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม
30.	ผู้ปกครองให้คำแนะนำนักเรียนในการเรียนมีการประสานงานกับโรงเรียน.....
ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา						
31.	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนกำหนดระบบการวัดผลของนักเรียน.....
32.	คณะกรรมการสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน.....
33.	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนจัดทำระบบเครือข่ายความรู้ร่วมกับโรงเรียนอื่นๆ.....
34.	คณะกรรมการสถานศึกษาเปิดรับความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนในเรื่องต่างๆ.....
35.	คณะกรรมการสถานศึกษามีการพัฒนางานด้านวิชาการเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน.....
36.	คณะกรรมการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการใช้สื่อที่ทันสมัยเพื่อสนองความต้องการเรียนรู้ของนักเรียน.....
37.	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนให้โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน.....
38.	คณะกรรมการสถานศึกษามีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า.....
39.	คณะกรรมการสถานศึกษาสนับสนุนให้ชุมชน ประชาชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน.....
40.	คณะกรรมการสถานศึกษาได้นำผลการประเมินการจัดการศึกษาโรงเรียนมาใช้เป็นพื้นฐานการทำแผนพัฒนาโรงเรียน....
ด้านผู้บริหาร						
41.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับ.....
42.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ.....

ข้อที่	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริง	ระดับ				
		5	4	3	2	1
43.	ผู้บริหารจัดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมทุกฝ่าย.....
44.	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโรงเรียนและชุมชน..
45.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการหาทิศทางและแนวทางการพัฒนาชุมชน.....
46.	ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน.....
47.	ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน.....
48.	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการโรงเรียนแก่ชุมชน.....
49.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน.....
50.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล.....
ด้านการเมือง						
51.	รัฐบาลเน้นการสนับสนุนในการปฏิรูปการศึกษา.....
52.	รัฐบาลกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่สามารถปฏิบัติได้.....
53.	รัฐบาลเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่โรงเรียน....
54.	รัฐบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมทางการศึกษา.....
55.	รัฐบาลกำหนดแนวทางในการมีส่วนร่วมทางการศึกษาให้กับประชาชน.....
56.	รัฐบาลสนับสนุนโอกาสและความเสมอภาคในการเข้ารับการศึกษา.....
57.	รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน.....
58.	รัฐบาลกำหนดแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ.....

ข้อที่	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริง	ระดับ				
		5	4	3	2	1
59.	รัฐบาลกำหนดการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมกับอารยประเทศ.....
60.	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาหรือนโยบายการปฏิรูปการศึกษา....
ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร						
61.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม.....
62.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน..
63.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน.....
64.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการมีส่วนร่วมระหว่างรัฐกับประชาชน.....
65.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีเป็นแหล่งเรียนรู้เชื่อมโยงโรงเรียนกับสังคมโลก.....
66.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน.....
67.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีก่อให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษา.....
68.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน.....
69.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นระบบและมีประสิทธิผล.....
70.	การใช้สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนการรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการศึกษา.....
ด้านครู						
71.	ครูมีการใช้สื่อในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ.....
72.	ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยอยู่เสมอ.....
73.	ครูมีกระบวนการสอนที่กระตุ้นความคิดของนักเรียน.....

ข้อที่	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริง	ระดับ				
		5	4	3	2	1
74.	ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้.....
75.	ครูมีระบบการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพในการเรียนการสอน.....
76.	ครูมีกระบวนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
77.	ครูมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นระยะๆอย่าง ต่อเนื่อง.....
78.	ครูมีความยืดหยุ่นในกระบวนการสอนตามนักเรียนและ เนื้อหาสาระการเรียนรู้.....
79.	ครูมีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนทุกด้าน ตามมาตรฐานการศึกษา.....
80.	ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงศักยภาพ ความพร้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเป็นสำคัญ.....
ด้านบุคลากรทางการศึกษา						
81.	บุคลากรดูแลห้องเรียนให้มีความพร้อมในการเรียนการสอน...
82.	บุคลากรดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้ทั่วถึง
83.	บุคลากรจัดสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับเอกลักษณ์ของ โรงเรียน.....
84.	บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศตน และเสียสละในการ ปฏิบัติงาน.....
85.	บุคลากรของโรงเรียนมีความคาดหวังต่อความสำเร็จของ นักเรียนสูง.....
86.	บุคลากรจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อ การเรียนรู้.....
87.	บุคลากรมีความมุ่งมั่นในหน้าที่และการบริการอย่างมี ประสิทธิภาพ.....
88.	บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเคารพและ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน.....
89.	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และมีแนวปฏิบัติที่ตรงกัน.....

ข้อที่	การปฏิบัติและสภาพที่เป็นจริง	ระดับ				
		5	4	3	2	1
90.	บุคลากรและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดให้กับโรงเรียน.....
ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา						
91.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่สูง.....
92.	โรงเรียนจัดหลักสูตรเหมาะสมกับนักเรียน.....
93.	โรงเรียนมีระบบพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน.....
94.	โรงเรียนคอยดูแลเอาใจใส่นักเรียนให้มีระเบียบวินัย.....
95.	นักเรียนมีความประพฤติและความเป็นพลเมืองที่ดี.....
96.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ทุกคนพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ.....
97.	โรงเรียนได้จัดสวัสดิการและความช่วยเหลือด้านต่างๆให้กับทุกคน.....
98.	นักเรียนได้อุทิศตนให้กับโรงเรียน ชุมชน และสังคมอย่างสม่ำเสมอ.....
99.	นักเรียนได้รับการสร้างสรรคให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์.....
100.	โรงเรียนมีการบริหารจัดการศึกษาที่ได้รับความยอมรับจากชุมชนและสังคม.....
101.	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการตามสายงานให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง.....
102.	โรงเรียนได้ให้รางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติ แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ.....
103.	นักเรียนที่จบหลักสูตรการศึกษาสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวและทำงานได้.....
104.	โรงเรียนมอบหมายภารกิจและหน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละคนเหมาะสมเป็นที่ยอมรับ.....
105.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ประชาชน และชุมชนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ.....

ภาคผนวก ค.

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0564.14/662

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครนนท์วิทยา 3

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. รศ.ดร.ดิลก บุญเรืองรอด | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ปัญญา แก้วกียูร | กรรมการ |

การทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) ในโรงเรียนของท่าน เพื่อให้เครื่องมือการวิจัยถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ซึ่งจะนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐสุขจร)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810



ที่ ศธ 0564.14/ว.881

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังจัดทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล
3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา

ซึ่งในการวิจัยในเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลการวิจัยในโรงเรียนของท่าน เพื่อให้การวิจัยได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง อันจะทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไป ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ใ้ขออนุญาตให้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)
รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

ภาคผนวก ง.

1. หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย
2. รายนามผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อการสัมภาษณ์
3. แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร



ที่ ศธ 0564.14 / 1184

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

28 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ชุด

ด้วย นายมณี เหมทานนท์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังจัดทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ติลก บุญเรืองรอด
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล
3. ดร.ปัญญา แก้วกัญญา

ในการวิจัยในเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการ สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อให้การวิจัยได้ ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง อันจะทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไป ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ใคร่ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษา ได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนตามรายชื่อที่แนบมาในครั้งนี้ด้วย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 1810

รายนามผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อการสัมมนา

เพื่อการสัมมนาในงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร” จำนวน 10 ท่าน ตามลำดับดังนี้

- | | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| 1. นายไพบูลย์ กล่อมบวรจง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเลา |
| 2. นายณัฐวุฒิ ชูสุข | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิมุตยาราม |
| 3. นายคณิษฐ์ มีรักษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนางนอง |
| 4. นายไพรัช จันทร์ดวง | ผู้อำนวยการโรงเรียนฉิมพลี |
| 5. นายนิฐิพนธ์ ภูพันธ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางปะกอก |
| 6. นางวลัยพร สมุลไพร | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม |
| 7. นายไพฑูรย์ เบญจพฤกษ์ชาติ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี |
| 8. นายจรวัย ทีชะพันธ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองสุทธาราม |
| 9. นายอานูภาพ วาทีทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนคันทนายาว |
| 10. นายประทีป มาสุข | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายเหรียญ |

แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผล
การบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร”

ผู้ให้สัมภาษณ์
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน.....
 สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี เวลา และสถานที่สัมภาษณ์

แนวทางการสัมภาษณ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร”

1. ผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการสถานศึกษามีบทบาทและสำคัญอย่างไร
2. ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกมีบทบาทในลักษณะใด
 - ผู้นำชุมชน
 - องค์กรและประชาชน
 - ผู้ปกครองนักเรียน
3. ผู้มีส่วนได้เสียภายในมีบทบาทในลักษณะใด
 - คณะกรรมการสถานศึกษา
 - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ครู
 - บุคลากรทางการศึกษา
4. สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างไร
 - บริบททางการเมือง
 - บริบททางเทคโนโลยี
5. การบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายเพียงใด
 - ความพึงพอใจของชุมชน
 - ขวัญกำลังใจของบุคลากร
 - ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

(.....)

...../...../.....

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายมณี เหมทานนท์
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤศจิกายน 2497
สถานที่เกิด	อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2508 ประถมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเทศบาลวัดรามประดิษฐ์ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2511 ประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปากพนังประถมศึกษา ตอนปลาย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2514 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2516 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา พ.ศ. 2520 การศึกษาระดับบัณฑิต (พลศึกษา) มศว.พลศึกษา พ.ศ. 2528 การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา) มศว.ประสานมิตร พ.ศ. 2554 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2521 อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ พ.ศ. 2531 อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ พ.ศ. 2532 รองหัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2536 หัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2538 หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2542 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2544 อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2547 รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2550 ประธานโปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงาน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ตำแหน่ง	รองศาสตราจารย์ประจำโปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา