

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ปีการศึกษา 2560-2561 ผู้รายงานได้ศึกษาองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

1.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

2.2 บทบาทและความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

2.3 ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

2.4 แนวคิดในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2.5 กระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2.6 การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.7 แนวทางการระดมทรัพยากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. มาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

4.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

4.2 วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

4.3 แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

4.4 การบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

4.4.1 การบริหารงานวิชาการ

4.4.2 การบริหารงานงบประมาณ

4.4.3 การบริหารงานบุคคล

4.4.4 การบริหารงานทั่วไป

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 - 5.1 แนวคิดพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
 - 5.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 5.3 ลักษณะของการมีส่วนร่วม
 - 5.4 ประเภทของการมีส่วนร่วม
 - 5.5 รูปแบบของการมีส่วนร่วม
 - 5.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม
6. องค์ความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 6.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 6.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
7. องค์ความรู้เกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ
 - 7.1 ความหมายของโครงการ / การประเมินโครงการ
 - 7.2 ความสำคัญ / ประโยชน์ของการประเมินโครงการ
 - 7.3 ประเภทของการประเมินโครงการ
 - 7.4 รูปแบบของการประเมินโครงการ
 - 7.5 รูปแบบการประเมินโครงการ โดยใช้ซีปปี้โมเดล (CIPP Model)
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 กำหนดให้การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในหมวด 8 ที่ว่าด้วยทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรา 58 กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา

โดยเฉพาะในข้อ (2) กำหนดให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่น ๆ ให้แก่สถาบันการศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายจากการศึกษา ตามความเหมาะสมและจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุนอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและจำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวดที่ 8 ว่าด้วยทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา กล่าวสรุปได้ว่า ให้มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันสังคมอื่น และองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อมาร่วมจัดการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น โดยให้ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดและจัดระบบให้สามารถตรวจสอบได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 5-27)

1.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จะเป็นข้อสนับสนุนให้การทำงานด้านการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น อาจเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจให้เกิดการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาในวงกว้างมากขึ้น

ปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนี้

1.2.1 พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 420) พ.ศ. 2547 (<http://www.rd.go.th/publish/21455.0.html>, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2559) มีสาระสำคัญที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนี้

“มาตรา 3 ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร สำหรับเงินได้ที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาให้แก่สถานศึกษาของทางราชการ สถานศึกษาขององค์กรของรัฐบาล โรงเรียนเอกชน ที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

1. สำหรับบุคคลธรรมดา ให้ยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินได้พึงประเมินหลังหักค่าใช้จ่ายและหักค่าลดหย่อนตามมาตรา 47 (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) แห่งประมวลรัษฎากร

เป็นจำนวนสองเท่าของรายจ่ายที่จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อสนับสนุนการศึกษา แต่ต้องไม่เกินร้อยละสิบของเงินได้พึงประเมิน หลังจากหักค่าใช้จ่ายและหักค่าลดหย่อนดังกล่าวแล้ว

2. สำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ให้ยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินได้เป็นจำนวนเงินหรือมูลค่าของทรัพย์สินเป็นจำนวนสองเท่าของรายจ่ายที่จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษา แต่ต้องไม่เกินร้อยละสิบของกำไรสุทธิ ก่อนหักรายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะ หรือเพื่อการสาธารณประโยชน์และเพื่อการศึกษาหรือเพื่อการกีฬา ตามมาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากร

ค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับรายการดังต่อไปนี้

1. จัดหาหรือจัดสร้างอาคาร อาคารพร้อมที่ดิน หรือที่ดินให้แก่สถานศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์ทางการศึกษา

2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้แก่สถานศึกษา ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 4 ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ภาษีมูลค่าเพิ่มตามหมวด 4 ภาษีธุรกิจเฉพาะตามหมวด 5 และอากรแสตมป์ตามหมวด 6 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่บุคคลธรรมดาหรือบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้ที่ได้รับการจากการโอนทรัพย์สิน การขายสินค้า หรือสำหรับการกระทำ อันเนื่องมาจากการดำเนินการสนับสนุนการศึกษา ตามโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความเห็นชอบตามมาตรา 3 โดยผู้โอนจะต้องไม่นำต้นทุนของทรัพย์สิน หรือสินค้า ซึ่งได้รับยกเว้นภาษีดังกล่าวมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้ของบุคคลธรรมดา บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสรรพากรประกาศกำหนด”

โดยสรุป ผู้มีเงินได้ซึ่งบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนการศึกษา มีสิทธินำเงินที่บริจาคไปหักเป็นค่าลดหย่อนได้เป็นจำนวนสองเท่าของเงินได้ที่ได้จ่ายไป แต่ต้องไม่เกินร้อยละสิบของเงินได้พึงประเมินหลังจากหักค่าใช้จ่ายและค่าลดหย่อนอื่น ค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาที่สามารถนำมาหักลดหย่อนต้องเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดหา จัดสร้างอาคาร อาคารพร้อมที่ดิน หรือที่ดินให้แก่สถานศึกษา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา หรือจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เพื่อการศึกษา แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยต้องเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความเห็นชอบ ได้แก่ สถานศึกษาตามโครงการพระราชดำริ สถานศึกษาตามนโยบายที่จะระดมพลังเพื่อ

เร่งรัดปรับปรุงคุณภาพ และสถานศึกษาที่รองรับพัฒนาเด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ และเป็นการ
 บริจาคให้แก่สถานศึกษาตามรายชื่อสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ทั้งนี้ผู้
 บริจาคต้องมีหลักฐานจากสถานศึกษา ที่พิสูจน์ได้ว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาตาม
 โครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ

1.2.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่
 สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2538 (<http://www.local.moi.go.th/law48.pdf>, สืบค้นเมื่อวันที่ 15
 พฤษภาคม 2559) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสำหรับการขอพระราชทานเครื่องราช
 อิสริยาภรณ์ดังกล่าว ไว้ในมาตรา 8 ว่าต้องเป็นการกระทำความดีความชอบที่มีผลงานอันเป็น
 ประโยชน์แก่ประเทศ ศาสนา และประชาชน ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.2.2.1 การกระทำความดีความชอบที่มีผลงานอันเป็นประโยชน์ แก่ ประเทศ
 ศาสนา และประชาชน

1.2.2.2 การกระทำความดีความชอบที่เป็นการบริจาคทรัพย์สิน เพื่อ
 สาธารณประโยชน์

สาธารณประโยชน์ ตามมาตรา 8 (2) ต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นการบริจาคทรัพย์สิน เพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น เพื่อการศึกษา การสาธารณสุข การแพทย์ การพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ หรือความมั่นคงของชาติ
2. ทรัพย์สินที่บริจาคต้องเป็นของผู้บริจาค หรือที่ผู้บริจาคมิสิทธิบริจาคได้ใน
 นามของตน

ทั้งนี้ การกระทำความดีความชอบตามมาตรา 8 (2) ต้องมีหนังสือรับรอง
 แสดงรายการการบริจาคทรัพย์สินจากหน่วยงานที่ได้รับบริจาค โดยมีผู้ลงลายมือชื่อตามหลักเกณฑ์
 จากพระราชกฤษฎีกานี้จะเห็นว่า ผู้บริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษามีโอกาสได้รับ
 พระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ ถ้าการบริจาคเป็นไปตาม
 หลักเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญประการหนึ่งสำหรับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 ของสถานศึกษา

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์
 หรือไม่และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาหรือไม่ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์หลายประการ
 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาเลือกสรรและนำมาใช้โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนเมือง
 ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสูง มีครูที่มีความรู้จำนวนมาก และมีผู้เรียนที่
 หลากหลายนั้น การบริหารย่อมมีความยากและซับซ้อน ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารอย่างมืออาชีพ

และใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารที่มีพื้นฐานทางวิชาการรองรับจะบริหารตามความเคยชิน โดยไม่ใช้หลักวิชาการไม่ได้

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่ง ที่ต้องใช้กลยุทธ์และหลักวิชาการในการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการให้ความหมายของทรัพยากรได้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556 : 544) ให้ความหมายของทรัพยากรว่า ทรัพยากร หมายถึง ทรัพย์สิ่งของทั้งปวงและคำว่า ทรัพย์ หมายถึง เงินตรา สมบัติ เงิน ของมีค่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556 : 7) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่มีค่า มีคุณภาพ และความมั่งคั่ง ทั้งมวลของประเทศและยังรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งที่มีค่า และความมั่งคั่งทั้งมวลด้วยไม่ว่าจะมีรูปร่าง อย่างเช่น เงินตรา สมบัติพิสดาน ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ หรือไม่มีรูปร่างสัมผัสไม่ได้ เช่น ปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความมีไหวพริบ ความฉลาดหลักแหลม ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2551 : 724) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรของประเทศ กำลังเงิน กำลังวัตถุ

อำนาจ ทอง โปรง (2553 : 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทรัพยากร (Resources) หมายถึง สิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่มีค่าหรือคุณค่าที่เรียกว่าทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ (Asset)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556 : 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่มีใช้เงิน (Non – financial Resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่มีใช้การเงินครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และการประกอบการ ตามนัยนี้ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึง บุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และยังให้ความหมายในวงที่แคบว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทภายในสังคม ปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงิน

งบประมาณทั้งด้านรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายวัสดุ อุปกรณ์ กับรายจ่ายด้านการลงทุน

สมพร แดงสวัสดิ์ (2548 : 8-9) ให้ความหมาย ทรัพยากรทางการศึกษา ว่าเป็นปัจจัย ทุกสิ่งทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรหลัก 4 อย่าง คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดี ทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ทรัพยากรทางการศึกษาในความหมายที่กว้าง คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) และปัจจัย กระบวนการในการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยนำเข้าให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ทรัพยากรทางการศึกษาจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะงบประมาณการศึกษา หากรวมถึงการจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ความสามารถในการดึงและระดมสรรพกำลังในสังคม เข้ามาสนับสนุนส่งเสริม เกื้อหนุนการศึกษาในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเม็ดเงิน หรืออุปกรณ์ หรือเวลา (Time) ที่จัดเป็นการให้โอกาสทางการศึกษา ทั้งในแง่ของการสละเวลามาให้บริการทางการศึกษาจากบุคคล ในสังคม ซึ่งไม่ใช่ครูหรืออาจารย์ประจำ นอกจากนั้น ทรัพยากรทางการศึกษายังรวมถึงทรัพยากร มนุษย์ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการการศึกษา ตลอดจนคลื่นวิทยุ โทรศัพท์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ต ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา

อำนาจ ทองโปร่ง (2553 : 16) ให้ความหมาย ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้จัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงต้องอาศัยกระบวนการจัดสรร ปัจจัย การบริหาร การจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานทุก ๆ ด้านของบุคคลและหน่วยงานให้ เกิดความสะดวก ความรวดเร็ว และความพึงพอใจของบุคลากรและผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้และการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา คือ การนำเอาทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน คือ งบประมาณของรัฐและหรืออาจจะเงินบริจาคจากท้องถิ่น ความคิด ภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ในชุมชนมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่มีค่า มีคุณภาพ และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ดังนั้น ทรัพยากรทางการศึกษา จึงหมายถึง ปัจจัยที่มีค่า มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในการบริหารการศึกษา

2.2 บทบาทและความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ (2551 : 6-7) กล่าวว่า ในการดำเนินงานหรือประกอบภารกิจของ องค์กรนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ กิจกรรมหรือภารกิจขององค์กร

ทรัพยากร และคน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ บทบาทสำคัญของทรัพยากรมี 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ดังนี้

ด้านปริมาณ ปริมาณของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าหากทรัพยากรมีเพียงพอ การดำเนินกิจกรรมขององค์การจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงข้ามถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของกิจกรรมจะไม่สามารถมีประสิทธิภาพได้

2. ประสิทธิผลของกิจกรรม ถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอ การดำเนินกิจกรรมก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้

3. การเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติ ปริมาณจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม ตามความเป็นจริงนั้นกิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ในบางกรณี ทรัพยากรจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรม เนื่องจากข้อกำหนดของทรัพยากรและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จภายในเวลาที่จำกัด

ด้านคุณภาพ คุณภาพของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การมีนัยคล้ายคลึงกับปริมาณของทรัพยากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

1. ประสิทธิภาพของกิจกรรม คุณภาพของทรัพยากรจะมีผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมค่อนข้างสูงในบางครั้ง แม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่ถ้าหากเป็นทรัพยากรที่ปราศจากคุณภาพ การดำเนินกิจกรรมก็ปราศจากประสิทธิภาพได้ เช่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีครูที่มีความสามารถสูง การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นก็จะบรรลุเป้าหมาย คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง

2. ประสิทธิผลของกิจกรรมหรือประสิทธิผลขององค์การ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดทรัพยากรมีคุณภาพไม่ดี ประสิทธิผลอาจจะมีแต่จะค่อนข้างต่ำว่าการมีทรัพยากร ที่มีคุณภาพสูง

3. คุณภาพของกิจกรรม คุณภาพของกิจกรรมมีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดได้ทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง คุณภาพของกิจกรรมก็จะดีไปด้วย

สรุปได้ว่า ทรัพยากรเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์การหรือหน่วยงานดำเนินไปได้ และทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินภารกิจขององค์การหรือหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ

2.3 ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

ถ้าหากจะกล่าวว่า ทรัพยากร คือ ทุกสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายแล้ว เราสามารถแบ่งประเภทของทรัพยากรได้หลายประเภทด้วยกัน การแบ่งประเภทของทรัพยากรนั้นขึ้นอยู่กับว่าจะใช้เกณฑ์หรือแนวคิดอะไรเป็นการแบ่ง ข้อเสนอแนะเกณฑ์หรือแนวคิดในการแบ่ง 2 แนวคิดด้วยกัน คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางด้านเศรษฐศาสตร์

ตามแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ เบนเดอร์ (Bender, 1983 : 6-7 ; อ้างถึงใน ชัยอนันต์ สมุทรวณิช, 2551 : 725) ได้แบ่งทรัพยากร เพื่อการดำเนินงานทางด้านเศรษฐกิจ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเศรษฐกิจทุกระดับ
2. ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 ที่ดิน (Land)
 - 2.2 เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities)
 - 2.3 เครื่องมือ (Equipment)
 - 2.4 วัสดุและ/หรือพลังงาน (Materials and/or Energy)
3. ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้จ่ายเงินได้
4. ข้อสนเทศ ประกอบด้วย
 - 4.1 ข้อมูล (Data)
 - 4.2 ความรู้ (Knowledge)
 - 4.3 ไลเซนส์ (Software)
 - 4.4 อุปกรณ์ (Hardware)

2. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหาร

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหารนั้น มีผู้ให้แนวคิดแตกต่างกันออกไปหลายแนวคิด

ภาวิณี ลีลาชุดิพงษ์ (2554:40) กล่าวถึงทรัพยากรในการบริหารว่า ประกอบด้วยทรัพยากรหลัก 4 อย่าง คือ การจัดการ บุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ ดังนี้

1. การจัดการ คือ กรรมวิธีที่จะได้ดำเนินการบริหารตามลักษณะหรือสภาพทั้งเป็นเอกเทศและเป็นอิสระจากระบบอื่น
2. บุคลากร อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีภารกิจใดที่จะใช้กำลังคนมากเท่ากับการศึกษา เพราะการศึกษามีหลายระดับ มีทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ มีทั้งผู้ให้โอกาส (ครู เจ้าหน้าที่

ฯลฯ) และผู้รับโอกาส (นักเรียน) ในการบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบและวิธีการ โดยเฉพาะของตนเอง คนที่มาทำหน้าที่ให้โอกาสทางการศึกษาทั่วไป มีความรู้โดยวุฒิและโดยประสบการณ์สูงกว่ากลุ่มข้าราชการอื่น ทั้งนี้เพราะภารกิจทางการศึกษา มีผลต่อชีวิตของคนเป็นอันมากและอาชีพทางการศึกษาเป็นอาชีพแม่ นั่นคือ ถ้าไม่มีการศึกษาก็ไม่มีอาชีพอื่น เนื่องจากการศึกษาผลิตและพัฒนาคนไปป้อนอาชีพอื่น

3. เงิน เป็นปัญหาหนักและเป็นปัจจัยสำคัญ เช่นเดียวกับภารกิจทางการศึกษา เป็นภารกิจที่ใช้เงินมากที่สุด เพราะผู้รับบริการทางการศึกษา (นักเรียน) มีจำนวนมากมายต้องใช้งบประมาณมาก ในปัจจุบันงบประมาณทางการศึกษาอยู่ระหว่าง 16-20% ของงบประมาณทั้งประเทศ

4. วัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยวัสดุจำนวนมาก โดยเฉพาะการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยดำเนินการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจำแนกทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหาร ได้ 4 ประเภท ได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ

นอกจากนี้ ประเภทของทรัพยากรทางการบริหารการศึกษา ยังมีนักการศึกษา จำแนกประเภทได้ ดังนี้

ยาวิระ หลังปู่เต๊ะ (2555 : 38) สรุป ประเภทของทรัพยากร เพื่อใช้ในการบริหาร การศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางธรรมชาติ ทรัพยากรทาง วัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น ทรัพยากรทางสังคม ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรการบริหารจัดการ

คำริ บุญชู (2548:27-31) ได้กล่าวถึงทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นแหล่ง เรียนรู้ 4 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งการเรียนรู้ประเภทบุคคล ได้แก่ บุคคลทั่วไปที่อยู่ในชุมชน ซึ่งสามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนได้ เช่น ชาวสวน ชาวไร่ ช่างฝีมือ พ่อค้า นักธุรกิจ พนักงานบริษัท ข้าราชการ พระภิกษุสงฆ์ ศิลปิน นักกีฬา

2. แหล่งการเรียนรู้ประเภทที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ สถานที่ทางราชการ โบราณสถาน สถาบันทางศาสนา พิพิธภัณฑ์ ตลาด ร้านค้า ห้างร้าน บริษัท โรงมหรสพ โรงงานอุตสาหกรรม ห้างสรรพสินค้า สวนสาธารณะ สนามกีฬา สนามบิน

3. แหล่งการเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ เช่น ภูเขา ป่าไม้ พืช ดิน หิน แร่ธาตุ ทะเล เกาะ แม่น้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง น้ำตก ทุ่งนา สัตว์ป่า สัตว์น้ำ

4. แหล่งการเรียนรู้ประเภทกิจกรรมทางสังคม ประเพณี และความเชื่อ ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นบ้าน การละเล่นพื้นบ้าน กีฬาพื้นบ้าน วรรณกรรมท้องถิ่น ศิลปะพื้นบ้าน คนตรีพื้นบ้าน วิถีชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน

ภาวิณี ลีลาชุดิพงศ์ (2554:46) แบ่งขอบข่ายและประเภทของทรัพยากรทางการบริหารการศึกษาเป็น 4 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรทางบุคคล หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น

2. ทรัพยากรทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติที่มีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา เช่น ดิน หิน แร่ แม่น้ำลำคลอง ฯลฯ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น สถานที่สถานประกอบการ ห้องสมุดประชาชน สถานประกอบการอิสระ พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน วัด และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ นอกจากนี้ ยังรวมถึงขนบธรรมเนียมประเพณี ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน

3. ทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง ทรัพยากรในรูปการเงินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

4. ทรัพยากรทางด้านจัดการ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ช่วยให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การประชุม การวางแผน การอบรม การทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลการทำงานและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานต่อไป

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2551 : 8-10) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ก็คือ คนหรือมนุษย์ (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) โดยมีแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาจากงบประมาณแผ่นดิน เงินนอกงบประมาณ รายได้ของสถานศึกษา เช่น เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค ขายผลิตผลของสถานศึกษา เงินจากการลงทุน สถานศึกษาเอกชน ได้จากเจ้าของกิจการลงทุน อาจเป็นเอกชน มูลนิธิ สมาคม ทรัพยากรจากชุมชน เช่น บุคคล ภูมิปัญญาชาวบ้าน องค์กรต่าง ๆ เช่น บริษัท ธนาคาร สมาคม มูลนิธิ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผลิตภัณฑ์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้นต้องตอบสนองต่อ นโยบายที่สำคัญ ดังนี้

1. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคม เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา

2. ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้แก่สถานศึกษา โดยจัดสรรเงินอุดหนุนรายบุคคลให้แก่ผู้เรียนการศึกษาก่อนบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชน ให้เท่าเทียมกันและจัดสรรเงินเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3. ให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ควบคู่กับระบบการบริหารการเงินและบัญชี ระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2554 : 42-43) ได้เสนอแนวคิดไว้ 3 แนวคิด ได้แก่

แนวคิดแรก ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ ที่รู้จักในนามของ “4M’s” อัน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management)

แนวคิดที่สอง ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารนั้น มีเพียง 3 ประการ หรือที่เรียกกันว่า “3Ms” อัน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) โดยคิดว่าเมื่อมีเงินจะสามารถจัดซื้อจัดหาวัสดุ (Materials) ได้

แนวคิดที่สาม เป็นแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหารฝ่ายธุรกิจเอกชน โดยแบ่งทรัพยากรในการดำเนินงาน ออกเป็น 6 ประเภท ที่เรียกว่า “6Ms” ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักรกล (Machine) สำหรับการบริหารการศึกษานั้น วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้เสนอความเห็นเพิ่มเติมไว้ว่าในทางการบริหารการศึกษา ถือว่า 4M’s เป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การบริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานมากพอ ต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของโครงการและแผนงานและจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 29) ได้กำหนดขอบเขตของทรัพยากรเฉพาะในส่วนของงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ งบลงทุน ได้แก่ ที่ดิน อาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งครุภัณฑ์พื้นฐานที่จำเป็น ผู้เป็นเจ้าของสถานศึกษาจะเป็นผู้รับผิดชอบงบประมาณส่วนนี้ ไม่ว่าเจ้าของ จะเป็นรัฐ เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถาบันศาสนา งบดำเนินการ ได้แก่ เงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าเล่าเรียนและค่าสาธารณูปโภค รัฐจะรับผิดชอบโดยคำนวณค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คนต่อปี ค่าใช้จ่ายส่วนนี้จะแตกต่างกันตามระดับและประเภทของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ว่า นักเรียนสังกัดสถานศึกษาใด ค่าใช้จ่ายส่วนนี้จะอยู่ในความรับผิดชอบดูแลของรัฐและงบค่าใช้จ่ายส่วนตัว ซึ่ง ได้แก่ ค่าอาหาร เสื้อผ้า ค่าพาหนะมาเรียน เครื่องเขียนและอุปกรณ์ รัฐจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายนี้ส่วนนี้เฉพาะผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

ภาวณิ ลีลาชุดิพงส์ (2554 : 40) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรทางบุคคล หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่ หรือผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2. ทรัพยากรทางธรรมชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติที่มีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา เช่น ดิน หิน แร่ แม่น้ำ ลำคลอง หนอง บึง น้ำตก พืช สัตว์ เป็นต้น

3. ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น หมายถึง บ้าน สถานที่ราชการ สถานประกอบการ วัสดุทัศนูปกรณ์ในหน่วยงานต่าง ๆ ศูนย์วัฒนธรรมประจำจังหวัด วัด โบสถ์ มัสยิด เป็นต้น

4. ทรัพยากรทางสังคม เช่น ประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน กิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น

5. ทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง ทรัพยากรในรูปการเงินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

สรุปว่า การจัดประเภททรัพยากรนั้น ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานขององค์กรว่ามีแนวการดำเนินอย่างไรและจะต้องใช้อะไรบ้างเป็นตัวประกอบในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบข่ายและประเภทของทรัพยากรทางการบริหารการศึกษาไว้ 4 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรทางบุคคลหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่ หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2. ทรัพยากรทางการเงินทุน หมายถึง ทรัพยากรในรูปการเงินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

3. ทรัพยากรประเภทวัสดุอุปกรณ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง หมายถึง สิ่งของวัสดุอุปกรณ์ที่ประดิษฐ์ขึ้นเอง หรือทางธรรมชาติที่เป็นรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินที่สามารถนำมาเพื่อการจัดการศึกษา

4. ทรัพยากรประเภทการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ช่วยให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การประชุม การวางแผน การอบรม การทำงานโดย

กระบวนการกลุ่ม การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลการทำงานและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานต่อไป

ทรัพยากรประเภทบุคคลหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

ทรัพยากรทางบุคคล ได้แก่ บุคคลที่มีค่า มีคุณภาพและเป็นปัจจัย ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่หรือผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น (Nichols, A.S., and Ochoa, A.1971 : 202)

1. ผู้ชำนาญการพิเศษ (Specialists) เช่น นักดนตรี จิตรกรผู้ชำนาญงานพิเศษ นักกีฬาอาชีพ พนักงานซื้อขายและบริการ พ่อค้า นักธุรกิจ นายธนาคาร นักอุตสาหกรรม ชาวนา
2. พ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียน (Parents of Students)
3. ตัวแทนขององค์กรต่าง ๆ (Agency Representatives) ได้แก่ บุคคลที่เป็นตัวแทนของสังคม เทศบาล ศูนย์วัฒนธรรมและหน่วยงานอื่น ๆ
4. ผู้แทนทางด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม (Business and Industrial Representative) ได้แก่ บุคคลที่ทำงานในโรงงาน บริษัทขนส่ง เหมืองแร่ สำนักงานเทศบาล กิจการค้าต่าง ๆ
5. ผู้แทนของรัฐ (Government Representatives) เช่น นายกเทศมนตรี คณะกรรมการของจังหวัด ตำรวจ พนักงานดับเพลิง เจ้าหน้าที่อนามัย เป็นต้น
6. คณะกรรมการผู้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน (Citizen's Advisory) เช่น กรรมการการศึกษา คณะกรรมการบริหาร โรงเรียน คณะที่ปรึกษาของโรงเรียน คณะครูในโรงเรียน เป็นต้น
7. ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ในการปรับตัวและดำรงชีพจนเกิดความชัดเจน เป็นที่ยอมรับของบุคคลในท้องถิ่นหรือองค์ความรู้ที่ชาวบ้านใช้ในการดำรงชีวิต โดยได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษเกิดการสั่งสมกลั่นกรองและพัฒนาให้เหมาะสมกับกาลสมัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ในหมวด 7 มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรบุคคลด้วยการ

เชิญ ประธานงาน ความร่วมมือในการให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในและนอกสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 16)

ประเวศ วะสี (2554 : 9) ได้กล่าวถึงทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นภูมิปัญญาไทยไว้ว่า เป็นผู้ที่สร้างสมประสบการณ์หรือชัดเจนจากวิถีชีวิตและสังคมในท้องถิ่นหนึ่ง ๆ จึงมีความเป็นบูรณาการสูงทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีวัฒนธรรมเป็นฐาน มีการเชื่อมโยงไปสู่นามธรรมที่ลึกซึ้งสูงส่ง และเน้นความสำคัญของจริยธรรมมากกว่าวัตถุ

สมพร แดงสวัสดิ์ (2548 : 15-16) กล่าวว่า บุคลากรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรจะเป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร ถ้าโรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ก็จะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้การบริหารงานของโรงเรียน การจัดการศึกษาจะสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าในหน่วยงานมีบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ การบริหารงานก็จะประสบความสำเร็จได้ยาก เพราะฉะนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน

เบญจวรรณ อุไรรัตน์ (2551 : 41) กล่าวถึง ทรัพยากรด้านบุคลากร ว่ามีความสำคัญในการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีรูปแบบและวิธีการเฉพาะของตนเองที่มาทำหน้าที่ให้โอกาสทางการศึกษา กลุ่มของบุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์สูงกว่ากลุ่มข้าราชการอื่น เพราะภารกิจทางการศึกษา มีผลต่อชีวิตของคนเป็นจำนวนมากแต่ ในสถานศึกษาบางแห่งมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทางโรงเรียนจึงแก้ปัญหาโดยใช้บุคลากรในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องทรัพยากรบุคคลนั้น พบว่า บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายในสถานศึกษาและบุคคลภายนอกสถานศึกษาล้วนเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพราะฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการในด้านทรัพยากรบุคคลมีประโยชน์มากที่สุดทางสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารควรตระหนักเห็นความสำคัญสนับสนุนและระดมทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ทรัพยากรประเภทการเงิน

ทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ ทรัพยากรในรูปการเงินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล
2. งบประมาณที่ได้จากการสนับสนุนจากองค์กรอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2551 ก : 35-36) กล่าวว่า งบประมาณ มีความสำคัญในแง่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อการวางแผนการงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนของฝ่ายบริหาร เพราะในการจัดงบประมาณจะต้องวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมโดยประหยัด เป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ ซึ่งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานที่จะทำและระยะเวลาของการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตลอดจนหน้าที่หรือกิจกรรมที่ส่วนต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ในรูปของแผนพัฒนาหรือแผนของเงิน

2. ความสำคัญต่อการประสานงาน เมื่อกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์เป้าหมาย แนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จแล้วเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานที่จะต้องวางแผนดำเนินงานในหน่วยงาน ให้ประสานสอดคล้องกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานอื่น ซึ่งเรียกว่า การประสานแผนในรูปของแผนปฏิบัติการหรือแผนการใช้เงินหรือแผนงบประมาณจะมีผลช่วยลดความซ้ำซ้อน ความสูญเปล่า ความขัดแย้ง ตลอดจนประโยชน์สูงสุดการใช้งบประมาณซึ่งมีอยู่ค่อนข้างจำกัดเป็นอย่างดี

3. ความสำคัญต่อการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงาน นอกจากงบประมาณ จะมีความสำคัญต่อการวางแผนและการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ แล้วฝ่ายบริหารยังสามารถใช้แผนงบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในชั้นการบริหารแผนและการติดตามประเมินผล แผนซึ่งจะทำให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์และเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชัยวัฒน์ บุญทริก และเกษม บุญรัมย์ (2547 : 23) กล่าวถึง แหล่งเงินที่ใช้ในการจัดการศึกษา นอกเหนือจากงบประมาณของรัฐนั้นมูลค่าของเงินบริจาคทรัพย์สินและสิ่งที่เป็นสถาบันการศึกษาได้รับมีความไม่แน่นอนและมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณการศึกษาและในรายงานการปฏิรูปงบประมาณการศึกษาไทยชี้ให้เห็นว่า ยังไม่มีแรงจูงใจมากพอในการที่ให้เอกชนบริจาคเงินเพื่อการศึกษาและสถาบันการศึกษาก็ขาดสิ่งจูงใจที่จะชวนชวนหาเงินบริจาคเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น หน่วยงานท้องถิ่นที่มีบทบาทในการให้การสนับสนุนและประสานงบประมาณมาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในท้องถิ่นมากที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายสาขาอาชีพมีอิทธิพลในการสร้างความตระหนักในการจัดหางบประมาณมาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

สมชาติ เหลืองสะอาด (2560 : 268-269) กล่าวถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความพร้อมในการบริหารพัฒนา ในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ของท้องถิ่น การดูแลอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีความพร้อมทั้งคนและเงิน ในเรื่องของการบริหารบุคคล การเงิน การคลัง มีการจัดเก็บรายได้เอง วางแผนพัฒนาและทำข้อบังคับงบประมาณเอง จึงมีความสามารถในการทำงานพัฒนาได้ด้วยตนเอง ในขณะที่หน่วยงานราชการที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบต้องรอนงบประมาณและเจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ซึ่งไม่สะดวกคล่องตัวและล่าช้าในขั้นตอนการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่าองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น

สมพร แดงสวัสดิ์ (2548 : 19) กล่าวว่า งบประมาณเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรบริหารด้านอื่น ๆ อาทิ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ จนมักมีผู้กล่าวเสมอว่า คนมีเงินเป็นผู้มีอำนาจในทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมา

สรุปว่า ทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ ทรัพยากรในรูปการเงินโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงต้องมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทรัพยากรทางการเงินจากชุมชน และหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาบริหารจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาสถานศึกษา

ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

ในการจัดการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ ซึ่งจะแบ่งทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 22) สรุปว่า ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ สิ่งที่มีค่าทางกายภาพมีคุณภาพและเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ทรัพยากรทางธรรมชาติ ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น และ ทรัพยากรทางสังคม ดังนี้

1. ทรัพยากรทางธรรมชาติ

ทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกเผ่าพันธุ์และมนุษย์ได้ใช้ทรัพยากรเหล่านี้ ในการพัฒนาเศรษฐกิจในการใช้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมจากอดีตที่ผ่านมา มนุษย์ได้ใช้ทรัพยากรและทำลายทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว ปัจจุบันสถาบันต่าง ๆ ทั้งองค์กรเอกชนและราชการ ตลอดจนสื่อมวลชน ได้มีการรณรงค์ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกวิธี เพื่อมิให้ทรัพยากรดังกล่าวถูกทำลายมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากรในอนาคต

ทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ หากประเทศใดมีทรัพยากรมากและใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด จะทำให้ประเทศนั้นมีโอกาสพัฒนาได้มาก ซึ่งหลายประเทศได้ให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรและการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น เพื่อประโยชน์ระยะยาว ทรัพยากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ คือ ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เกิดรายได้จากการผลิตทางการเกษตรโดยตรงจากการท่องเที่ยว ใช้ในการสร้างพลังงานไฟฟ้า การสาธารณสุขโลก การคมนาคมขนส่งและการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

ทรัพยากรธรรมชาติมักมีรูปร่างที่แตกต่างกันตามชนิดของธรรมชาติ การแบ่งประเภทของทรัพยากรธรรมชาติ ตามคุณสมบัติของธรรมชาติ แบ่งได้ ดังนี้

1. ทรัพยากรที่เสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ ตามขบวนการธรรมชาติ (Renewable Resources) เช่น ป่าไม้ สัตว์ป่า ที่ดิน เป็นต้น แม้ว่าจะมีการเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ก็ตาม แต่ก็อาจมีการสูญเสียได้ (Destructible Resources) ส่วนทรัพยากรที่สร้างขึ้นใหม่และไม่มีวันสูญสิ้น (Indestructible Resources) ได้แก่ พลังงานจากแสงอาทิตย์ อากาศ น้ำ เป็นต้น

2. ทรัพยากรที่เสริมสร้างขึ้นมาใหม่ไม่ได้ ตามขบวนการธรรมชาติ (Non – Renewable Resources) ได้แก่ แร่ธาตุ น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น

3. แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดและมีอยู่ตามธรรมชาติ รัฐมีหน้าที่ต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรการ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดตั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในระบบและเครือข่ายการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและหลากหลายโรงเรียนมีหน้าที่บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในระบบและเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการใช้แหล่งเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงผู้ใช้แหล่งการเรียนรู้ให้มีทักษะการเรียนรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ (2555 : 4-5) กล่าวว่า ในการใช้แหล่งเรียนรู้มาพัฒนาการศึกษา ความรู้มีอยู่ทุกหน ทุกแห่งในโลกนี้ เป็นความรู้ที่เกิดจากกระบวนการบูรณาการกับธรรมชาติและมนุษย์ได้สร้างสมองค์ความรู้และการถ่ายทอดอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกระทั่งเป็นวิชาภายใน ชุมชน วัด สื่อศาสนาและสภาพแวดล้อมอีกมากมาย จากแนวคิดนี้ นักการศึกษาได้พัฒนามาเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นผลที่เกิดจากภายใต้หลักการจัดการศึกษาที่ว่า คนทุกคน ชุมชนทุกชุมชน เป็นทั้งผู้จัด ผู้ผลิตองค์ความรู้และเป็นผู้ใช้ผลผลิต ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 7) สรุปไว้ว่า

การคิดเป็นระบบคิดเป็นขั้นตอน ตลอดจนการสังเกตธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว นำมาคิด
ดัดแปลงให้เป็นประโยชน์แล้วพัฒนาเป็นแนวทางในการเรียนรู้ ทำมาหาเลี้ยงชีพได้เป็นอย่างดี

2. ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น

ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สถานที่ที่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน
สร้างขึ้น เพื่อลูกหลาน รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ และสื่อวัตกรรมการศึกษา เช่น

2.1 หอสมุดของท้องถิ่นและห้องสมุดเอกชน ทั้งที่อยู่ในและนอกสถานศึกษา
ขององค์กรเอกชนหรือของส่วนบุคคล แม้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะเจริญก้าวหน้าขึ้นเพียงใดก็ตาม
การอ่านก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเพียงนั้น

2.2 สถาบันการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นในท้องถิ่น คือ สถานที่สร้างขึ้นเพื่อให้คนเข้า
มาเที่ยวชม เช่น ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม หอศิลป์ พิพิธภัณฑ์พื้นเมือง พิพิธภัณฑ์ปลาน้ำจืด สวนสัตว์
สวนสมุนไพร สวนหิน สวนรุกขชาติ ศูนย์วิทยาศาสตร์ ฯลฯ ซึ่งแต่ละถิ่นสามารถสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อ
ลูกหลานอย่างหลากหลาย

2.3 แหล่งประวัติศาสตร์และโบราณคดี ได้แก่ สถาบันที่เป็นร่องรอย
ความเป็นมาในอดีตของแต่ละท้องถิ่น เช่น ซากปรักหักพังของชุมชนเก่า วัดเก่า ภาพเขียนสีผนังถ้ำ
เตาเผา เครื่องปั้นดินเผา ปราสาทขอม ซึ่งมีในท้องถิ่น ควรจัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้

2.4 สถานที่ราชการ ต้องเป็นสถานที่ของประชาชน บริการประชาชนเพื่อ
ประชาชน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เรียนรู้และเข้าใจว่า มีภารกิจอะไร ประชาชนจะปฏิบัติอย่างไรใน
การใช้บริการ ฯลฯ ป้าย “สถานที่ราชการห้ามเข้า” จะต้องหมดไปจากสถานที่ราชการ

2.5 สถานประกอบการของเอกชน เป็นความรับผิดชอบของสถานประกอบการ
ภาคเอกชน ที่ต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามปณิญา “All for Education” นอกจากให้โอกาส
เป็นแหล่งฝึกงานแล้ว ควรมีกฎหมายให้สถานประกอบการจัดโอกาสให้ผู้ต้องการเรียนรู้สามารถ
เรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วย

2.6 สถานที่สาธารณะ เช่น สวนสาธารณะ อนุสาวรีย์ สนามกีฬา วนอุทยาน
อุทยานแห่งชาติ ป่าชุมชน ค่ายลูกเสือ ฯลฯ

2.7 แคนเคาท์และสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ ได้แก่ สถานที่สร้างขึ้นให้เป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์
หรือจิตวิญญาณตามความเชื่อแต่ละชุมชน เช่น ศาลเจ้าปู่ คอนเจ้าปู่ ศาลพระภูมิ ศาลหลักเมือง

2.8 วัดวาอารามและสถานที่สำคัญทางศาสนาเป็นสถาบันและแหล่งเรียนรู้คู่
กับสังคมไทยและสังคมโลกมายาวนาน มีในทุกชุมชน เช่น วัดของชุมชนพุทธ โบสถ์ในชุมชน
คริสต์ มัสยิดในชุมชนอิสลาม ฯลฯ นับเป็นแหล่งเรียนรู้ในด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญที่แต่ละ
ท้องถิ่นควรจะได้จัดการให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์สำหรับลูกหลาน

2.9 เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หมายถึง เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ประกอบด้วยตัวเครื่อง ตัวโปรแกรมหรือชุดคำสั่ง โดยมีมนุษย์ให้ทำงานจากนั้นเครื่องรับข้อมูลคำสั่ง ทำการคำนวณ เปรียบเทียบ จนได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยสื่อนวัตกรรมอื่น ๆ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยสอน เครื่องฉายข้ามศีรษะ โปรเจคเตอร์ เป็นต้น

3. ทรัพยากรทางสังคม

ทรัพยากรทางสังคม ได้แก่ ค่านิยม ศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรพื้นฐานทางสังคมที่มีผลต่อการบริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 22) ได้ให้ความหมายของค่านิยม (Value) หมายถึง สิ่งที่คนสนใจปรารถนาจะได้ปรารถนาจะเป็น หรือเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตของตน ซึ่งมักแตกต่างจากความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ อายุ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ค่านิยมมีหลากหลาย ได้แก่ ค่านิยมทางสังคมจิตวิทยา ประกอบด้วย ความมีอิสรภาพหรือความเป็นไท ที่ไม่ต้องการอยู่ภายใต้อำนาจใครความเป็นปัจเจกบุคคลหรือความเป็นตัวของตัวเอง ความสันโดษหรือการพอใจในสิ่งที่มี การเชื่อฟังผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโสกว่าและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ค่านิยมทางจริยธรรม ประกอบด้วย ความเชื่อในศาสนา กฎแห่งกรรมและยึดถือความมีเมตตา ค่านิยมทางการเมือง ประกอบด้วย การยึดหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ยึดถือความต้องการของประชาชน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากประชาชน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 29) วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงาม ที่มีคุณค่า ที่คนในสังคมประพฤติปฏิบัติแสดงออกมาซ้ำนานในรูปขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่ควรอนุรักษ์

สรุปว่า ทรัพยากรทางสังคม ได้แก่ ค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่มีความเชื่อความคิดเห็นต่อสิ่งที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความค่า ประโยชน์ที่ได้สั่งสมประสบการณ์และถ่ายทอดสืบต่อกันมา

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ประกอบด้วยแหล่งเรียนรู้ทั้งทางธรรมชาติ ที่มนุษย์สร้างขึ้นและทรัพยากรทางสังคม รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ทรัพยากรทางด้านบริหารจัดการ

ทรัพยากรทางด้านบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ช่วยในการบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การประชุม การวางแผน การอบรม การทำงานโดย

กระบวนการกลุ่ม การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลการทำงานและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556 : 26) ได้ระบุการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ในหมวด 1 มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 16) ได้กล่าวถึง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาไว้ในแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554-2558 กลยุทธ์ที่ 6 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทรัพยากร เพื่อการจัดการศึกษาด้วยการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 33) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากจะต้องดำเนินการตามหลักแนวปฏิรูปการศึกษาแล้ว ยังต้องยึดหลักการดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งมีหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียนและประชาชนเป็นสำคัญ
2. หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และการประกอบอาชีพที่สุจริต
3. หลักความโปร่งใส การทำงานทุกขั้นตอนต้องยึดหลักความโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกัน ให้สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก
4. หลักการมีส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามาและเสนอความเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญทางการบริหารและการจัดการศึกษา
5. หลักความรับผิดชอบ มีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สำนึกและรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ใส่ใจและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและมีความกล้าที่จะยอมรับผลการกระทำของตนเองตามบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. หลักการค้ำค่า มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนและประชาชนที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 155) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลว่า กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการมีเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยให้สถานศึกษามีความอิสระคล่องตัว สามารถบริหารจัดการได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้ 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการบริหารตนเอง (Self-Management) 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Participation of Stakeholders) 4) หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach) และ 5) หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (Accountability)

ยิวระ หลังปูเต๊ะ (2555 : 40) ได้กล่าวถึง การระดมทรัพยากรการจัดการด้วยการนำหลักการ วิธีการมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความเข้มแข็ง เช่น หลักการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2551 : 191) ได้กล่าวว่า การจัดการที่ดีทำให้การบริหารของโรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการจัดการพอสรุปได้ ดังนี้

1. การจัดสายงาน หมายถึง การแบ่งงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนเป็นหมวดหมู่
2. การจัดบุคลากรเข้าสายงาน หมายถึง การจัดครูให้เข้ารับผิดชอบในสายงานที่จัดแบ่งไว้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความสมัครใจของครูแต่ละคน
3. การจัดทรัพยากรและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารงานที่จะต้องหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ในการพัฒนางานการสอนเพื่อบริการแก่ครูในโรงเรียน
4. การจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
5. การวางแผนการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า อันจะเป็นผลให้การพัฒนางานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและทิศทางมากขึ้น
6. การประเมินผลการทำงาน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อหาทางปรับปรุง แก้ไข ช่วยเหลือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สรุปว่า การบริหารจัดการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องจัดทำในระดับชาติ โดยกำหนดนโยบายลงมาสู่ระดับปฏิบัติ คือ สถานศึกษาผู้นำจึงเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญหรือความพร้อมของโครงการที่จะทำการใช้ทรัพยากร โดยมีการวางแผนและควบคุมการใช้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

2.4 แนวคิดในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2555 : 12-15) กล่าวว่า แนวคิดในการบริหารทรัพยากรมีมานานแล้ว ตั้งแต่มนุษยชาติเริ่มรวมกันอยู่เป็นกลุ่ม เมื่อรวมกันเข้าก็มีการสะสมของใช้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาหาร จึงทำให้เกิดแนวคิดว่า ทำอย่างไรจึงจะหาอาหารมาให้ได้พอกินให้นานที่สุดหรือจะทำการขนส่งอาหารจากที่หนึ่งไปที่หนึ่งในเวลาอันรวดเร็ว ได้ความคิดในการบริหารทรัพยากรในตอนแรก ๆ เป็นแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่และความอยู่รอดของคนและชุมชนเป็นส่วนใหญ่ เพื่อดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานดังกล่าว ซึ่งจะได้นำเสนอใน 2 ประเด็น คือ ความจำเป็นและหลักในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

อำนาจ ทองโปร่ง (2553 : 16-17) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของไทย พิจารณากรอบแนวคิดได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้วางแนวทางการบริหารการเงินสินทรัพย์และบุคลากร โดยเน้นให้เป็นระบบที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ และคล่องตัวตามแนวทางการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ดังนี้

1. มีการวางแผนการเงิน การจัดทำงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน และพิจารณาจัดสรรเงินที่เป็นธรรมและโปร่งใส
2. มีการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
3. มีการจัดการเกี่ยวกับการรับและการจ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณและนอกงบประมาณ ที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
4. มีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน การบัญชี และพัสดุที่รัดกุม
5. มีการตรวจสอบเงินและสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่ครอบคลุมและสม่ำเสมอ
6. มีการเก็บรักษาเอกสาร หลักฐานทางการเงินของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อการค้นหาและอ้างอิง
7. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการจัดองค์กรในการบริหารการเงินของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน

ความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

การดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ถ้าหากสามารถดำเนินไปตามภารกิจของตนจริง ๆ และพยายามใช้ทรัพยากรที่ตนมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้วการบริหาร

ทรัพยากรย่อมไม่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรยังคงมีอยู่และการบริหารทรัพยากรมีความจำเป็นหรือเป็นเครื่องมือของหน่วยงาน ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมจำเป็นต้องได้รับทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุ หรือสิ่งอื่น ๆ ถ้าหากไม่มีทรัพยากรแล้ว การดำเนินกิจกรรมก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ หรือถ้าหากได้รับทรัพยากรไม่เพียงพอ กิจกรรมหรือภารกิจที่ดำเนินนั้นอาจจะทำได้ แต่ไม่สามารถจะให้ผลดีได้

2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงานนั้น บางครั้งจะเป็นไปเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน โดยการพยายามจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน ได้แก่ การจัดสรรเทคโนโลยีสูงในการทำงานไปให้ เช่น การจัดการเครื่องคอมพิวเตอร์ไปให้แทนเครื่องพิมพ์ดีดหรือจัดเครื่องพิมพ์ดีดไฟฟ้าให้แทนเครื่องพิมพ์ดีดธรรมดา เป็นต้น

3. เพื่อเป็นการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรหรือผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรในบางครั้ง ก็เป็นไปเพื่อการควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทำหรือดำเนินงานเฉพาะในภารกิจที่มอบหมายหรือกระทำภารกิจในช่วงเวลาที่กำหนด

4. เพื่อเป็นการส่งเสริมกิจกรรมใหม่ ๆ การบริหารทรัพยากรนอกจากจะเป็นการบริหารเพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมปกติธรรมดาของหน่วยงานแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรเพื่อแสวงหาความคิดใหม่ ๆ คำตอบใหม่ๆ ด้วย เช่น ในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อโครงการทดลองโครงการวิจัยต่าง ๆ เป็นต้น

5. เพื่อเป็นการกระจายทรัพยากร ความต้องการทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ นั้น มีมากกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรขั้นตอนหนึ่ง คือการจัดสรรทรัพยากร จึงมีความจำเป็นมากที่จะต้องนำมาใช้เพื่อกระจายทรัพยากรไปยังหน่วยงานที่มีความต้องการจริง ๆ ทั้งนี้ โดยอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ ในการบริหาร เช่น เกณฑ์ความริบด่วนของงาน เกณฑ์ความสอดคล้องกับนโยบายหรือภารกิจหลักและเกณฑ์ความจำกัดของทรัพยากร เป็นต้น

สรุปว่า ความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรนั้น มีหลายประการ เช่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานเนื่องจากความจำกัดของงบประมาณ เป็นต้น

หลักในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

บุญฟ้า ลิมวัฒนา (2549 : 49-50) กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรว่ามีหลักการกว้าง ๆ คือ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ซึ่งมีหลักการกว้าง ๆ 3 ประการ คือ ความเสมอภาค ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค ในการบริหารทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรทรัพยากรนั้น จะต้องยึดหลักนี้อย่างเคร่งครัด โดยที่ความเสมอภาคในที่นี้ จะเน้นความเสมอภาคในด้านคุณภาพมากกว่าความเสมอภาคในด้านโอกาส ซึ่งความเสมอภาค (Equity) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ ความเสมอภาคในแนวราบ (Horizontal Equity) ได้แก่ การที่นักเรียนกลุ่มและภาวะเหมือนกันจะได้รับการปฏิบัติทัดเทียมกัน (Equal Treatment of Equals) และความเสมอภาคในแนวตั้ง (Vertical Equity) ได้แก่ การกระทำกับนักเรียนที่แตกต่างกันออกไป (Unequal Treatment of Unequal)

2. หลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากร สิ่งที่ต้องคำนึงให้มากที่สุด ในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัด ได้แก่ ความมีประสิทธิภาพ ความประสิทธิภาพในการบริหารนี้จะรวมทั้งประสิทธิภาพในการจัดสรร ประสิทธิภาพในการใช้ เป็นต้น ผู้บริหารในฐานะที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรอย่างไรจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพนี้จะรวมทรัพยากรทุกประเภท ทั้ง คน เงิน วัสดุ อาคารสถานที่ หรือแม้กระทั่งที่ดิน

3. หลักประสิทธิผล หลักการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงาน คือ การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ การใช้หรือการบริหารทรัพยากร ก็คือการพยายามหาสิ่งมาช่วยเหลือ สนับสนุนให้การดำเนินงานของกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายงานบางงานของหน่วยงานต้องล้มเหลวลงเพราะขาดทรัพยากร

สรุปว่า ในการบริหารทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษานั้น สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องยึดเป็นหลักหรือแนวทางปฏิบัติสำคัญ คือ ความเสมอภาคในด้านคุณภาพของทรัพยากร ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยจะต้องถือหลักสำคัญว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จได้ ก็ต้องมีการลงทุนและการลงทุนนั้นจะต้องได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า และความคุ้มค่านั้นอาจมีผลในรูปแบบของผลตอบแทนที่วัดได้และที่วัดไม่ได้ก็ได้ เช่น ความมีเกียรติยศ ความมีชื่อเสียงและการยอมรับ เป็นต้น

2.5 กระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ถวิล มาตรฐาน (2554 : 80) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรเป็นการบริหารที่ค่อนข้างกว้าง โดยผู้รับผิดชอบสามารถที่จะแบ่งย่อยออกเป็นการบริหารทรัพยากรเฉพาะอย่าง ตัวอย่างเช่น ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรอาคารสถานที่ ทรัพยากรการเงิน เป็นต้น เพราะฉะนั้น กระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้นมีหลักการกว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้ว จะต้องกำหนดหรือวางแผนว่า จะใช้ทรัพยากรอะไร เท่าไร และเมื่อไร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. แสวงหาทรัพยากร อาจจะทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งงบประมาณ จากทางราชการ การขอบริจาค การขอความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องหรือการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้ว ผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรตาม เกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น ความรีบด่วนของงาน สืบต่อกิจกรรมเดิม จัดกิจกรรมเดิมหรือ กิจกรรมปกติซึ่งจะต้องทำ พัฒนางานใหม่หรือทดแทนของเก่า

5. การควบคุม เมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้ที่ได้รับการจัดสรรจะนำไปใช้ เพื่อดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมเพื่อให้การใช้ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. การประเมิน เป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อประเมินดูว่า การใช้ทรัพยากร นั้น มีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกันหรือไม่เพียงใดและมีปัญหาประการใดหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้น เริ่มด้วยการกำหนด เป้าหมาย วางแผน ดำเนินการ จัดสรรและควบคุมการใช้ ตลอดจนมีการประเมินผล เพื่อพิจารณาผล การดำเนินงานต่อไป

2.6 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การระดมทรัพยากร หมายถึง การกระทำหรือเร่งจัดหาทรัพยากรมาใช้โดยการเข้ามา กระทำร่วมกัน

การระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556 : 26) หมวด 1 มาตรา 9 เน้นการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา หมวด 7 มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่อง เชิดชู ผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา หมวด 8 มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2551 : 101-102) กล่าวว่า iva การเงินและการลงทุนทางการศึกษา ของไทยมีปัญหา ทั้งในด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการจัดสรร กล่าวคือ ยังไม่ สามารถระดมความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ ของสังคมได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกัน การจัดสรร

งบประมาณก็ยังไม่มีประสิทธิภาพและความเป็นธรรมเท่าที่ควร นอกจากนี้ ท้องถิ่นยังไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ควรต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐ ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและมีการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อไป

หวน พินธุพันธ์ (2552 : 49) กล่าวว่า รายได้อื่น ๆ อีกแหล่งหนึ่ง คือ เงินรายได้ของสถาบันการศึกษาที่ได้มาจากกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น รายได้จากการให้บริการวิชาการ ซึ่งได้มาจากการจัดสัมมนา การจัดอบรมทางวิชาการ การรับจ้างทำวิจัย รายได้จากการรับจ้างและจัดทำสิ่งของและรายได้อันเนื่องมาจากทรัพย์สินของสถาบัน ซึ่งอยู่ในรูปของดอกเบี้ยและค่าเช่าอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เงินรายได้เหล่านี้ยังมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณทางการศึกษาที่ได้รับจากรัฐบาลและรายได้จากค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการเรียน ยกเว้นสถานศึกษาบางแห่ง เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้จากการเช่าที่ดินและทรัพย์สินของสถาบันเป็นจำนวนค่อนข้างมาก สำหรับเงินบริจาคซึ่งเป็นแหล่งที่มาของเงินที่ใช้ในการจัดการศึกษาอีกแหล่งหนึ่งนั้น แม้ว่าในแต่ละปีจะมีเอกชน ชุมชน มูลนิธิและสถาบันทางศาสนา บริจาคเงิน ทรัพย์สินและสิ่งของที่สถาบันการศึกษาได้รับมีความไม่แน่นอนและยังมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณการศึกษา ทั้งนี้ เพราะยังไม่มีแรงจูงใจที่จะทำให้เอกชนบริจาคเงินเพื่อการศึกษาและสถาบันการศึกษาก็ขาดสิ่งจูงใจที่จะชวนขอหาเงินบริจาค เพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน

รุ่ง แก้วแดง (2552 : 51) กล่าวถึง การระดมสรรพกำลังทุกส่วนในสังคม เพื่อการศึกษาจากการทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ไว้ว่า ทุกส่วนของสังคมทั้งครอบครัว ชุมชน รัฐ เอกชน องค์กรเอกชน สื่อมวลชน จะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษาทุกขั้นตอนแทนการผลักภาระให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่รัฐต้องมีเจตจำนงแน่วแน่ที่จะสนับสนุนการลงทุนและสร้างโอกาสให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพราะการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสติปัญญาที่สัมพันธ์กับบุคคลและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยส่วนรวมด้วย

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2554 : 111-113) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่ออนาคต เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต แต่ในการลงทุนเพื่อศึกษานั้นต้องเปิดโอกาสให้ทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม จำเป็นอย่างยิ่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดสรรทรัพยากรและการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสังคม

สรุปว่า การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน/องค์กรต่าง ๆ ในสังคม รวมทั้งหลักประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับและหลักความสามารถในการจ่าย กล่าวคือ การศึกษาระดับใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่จะได้รับ ซึ่งถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐที่ต้องจัดให้มีบริการดังกล่าว ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่วนการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ผลประโยชน์ส่วนใหญ่มักตกกับผู้เรียนมากกว่าที่ส่วนรวมได้รับ กล่าวคือ ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นจะมีศักยภาพในการหารายได้ที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้เรียนจึงควรร่วมรับภาระต้นทุนการศึกษาตามกำลังความสามารถและประโยชน์ที่ตนเองได้รับ

2.7 แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.7.1 ความหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการจัดการศึกษาจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะทรัพยากรในท้องถิ่นชุมชนที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการระดมทรัพยากรไว้ พอสรุปได้ ดังนี้

ภาวิณี ลีลาชุดิพงศ์ (2554 : 48) ให้ความหมาย การระดมทรัพยากรในท้องถิ่นว่าเป็นการรวบรวม แสวงหาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นทั้งหมด ทั้งทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรทางสังคมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 20-30) กล่าวถึง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทรัพยากรในการจัดการศึกษาว่า คือ การหาวิธีการหาค่าใช้จ่ายมาเสริมระบบการศึกษาให้ประชาชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำและร่วมการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ คือ ผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทรัพยากร หมายความว่า การแสวงหาการรวบรวมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกชุมชนมาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.7.2 แนวทางการระดมทรัพยากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556 : 12) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดย 1) มาตรการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี 2) การรับบริจาค 3) ผู้เรียนร่วมรับภาระ 4) การเก็บภาษีเพื่อการศึกษา การจัดสรรทรัพยากรยึดหลัก

ความพอเพียง ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดสรรงบประมาณไปยังผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งมีมาตรการ/แนวทางเบื้องต้น โดยจัดเงินอุดหนุนเป็นรายหัว สำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและอุดหนุนทั่วไปให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จัดสรรงบดำเนินการ และลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐ จัดเป็นกองทุนและตั้งกองทุนต่าง ๆ ระบบการบริหารงานให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อความคล่องตัว นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เป็นกิจกรรมเพิ่มเติมจากหลักสูตรการเรียนการสอนตามปกติได้ เพื่อเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้พัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือบริการอื่น เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของนักเรียน
 2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ต้องเป็น ไปด้วยความสมัครใจ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น
 3. สถานศึกษาต้องเสนอโครงการในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 4. สถานศึกษาจะต้องแจ้งให้ผู้ปกครองทราบถึงค่าใช้จ่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ตามมาตรา 49 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และค่าใช้จ่ายแต่ละโครงการที่จะขอให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมรับภาระตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา ตามมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 5. การใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรอื่น ที่ได้รับจากการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจะสอดคล้องกับโครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 6. ให้สถานศึกษารายงานผลการดำเนินงานตามโครงการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปิดประกาศให้ทราบโดยเปิดเผย
 7. การรับบริจาค นอกเหนือจากโครงการในการระดมทรัพยากรให้หัวหน้าสถานศึกษาดำเนินการได้ตามระเบียบและคำสั่งของทางราชการ ทั้งนี้ต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของผู้บริจาคและไม่เป็นไปเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือเงื่อนไขใด ๆ กับทางราชการ
 8. สถานศึกษาต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริจาคได้ทราบว่า สามารถนำใบเสร็จรับเงิน (ใส่ชื่อและนามสกุลของผู้ปกครองนักเรียน) ที่บริจาคให้แก่สถานศึกษาไปยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีได้ ตามประกาศของอธิบดีกรมสรรพากร
- รุ่ง แก้วแดง (2552 : 114) กล่าวว่า ในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดระบบให้ชัดเจน ดังต่อไปนี้

1. เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างงบประมาณกับการบริหารและการจัดการศึกษาโดยจะต้องนำสิ่งที่สถานศึกษากำหนดไว้ ทั้งเรื่องวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนและการประเมินของสถานศึกษามาเป็นตัวตั้งและนำทรัพยากรหรืองบประมาณเข้ามาเป็นตัวสนับสนุนก็มีโอกาสที่จะบริหารงบประมาณให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

2. กำหนดความจำเป็นของหมวดรายจ่าย หรือ “การเลือกลงทุน” ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจัดลำดับความสำคัญของหมวดรายจ่ายและสัดส่วนของงบประมาณระหว่างหมวด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ระบบบัญชีสถานศึกษา โรงเรียนต้องเลือกระบบบัญชีที่ดีสำหรับแสดงเงินงบประมาณที่ได้มา สามารถสะท้อนถึงต้นทุนการจัดการศึกษาและสะดวกต่อการใช้สอย

4. การเงินและพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้างจำเป็นต้องทำอย่างเป็นระบบและหลักฐานชัดเจน ถ้าดูแลไม่ดีอาจจะมีเหตุการณ์เกิดขึ้น ฉะนั้น เรื่องการเงิน บัญชีและพัสดุนั้น ถ้าสถานศึกษาสามารถหาบุคลากรมืออาชีพเข้าทำงานเรื่องนี้ โดยเฉพาะไม่จำเป็นต้องให้ครูมาทำงานในด้านนี้ เพื่อให้ครูมีเวลาปฏิบัติการสอน ได้เต็มที่และปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูก็จะลดลงไป

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2549 : 5) ได้นำแนวคิดการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการจัดสรรทรัพยากรและปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้สอดคล้องกับสำนักงานงบประมาณและเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี โดยมีการดำเนินการดังนี้ คือ ปรับเกณฑ์ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อรองรับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และศึกษาวิเคราะห์เพื่อเตรียมการปรับปรุงระบบการจัดงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (2559 : 12) ได้กำหนดแผนการระดมทรัพยากรเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 8 มาตรา 58 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยให้การระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินในการบริหารงบประมาณได้ มีแนวทางการระดมทรัพยากร ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์กิจกรรมและภารกิจ งาน/โครงการ ตามกรอบประมาณการระยะปานกลางและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความจำเป็นต้องใช้วงเงินเพิ่มเติมจากประมาณการรายได้งบประมาณไว้ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลา

2. สำรวจข้อมูลนักเรียนที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษา ตามเกณฑ์การรับทุนทุกประเภท ตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกนักเรียนได้รับทุนการศึกษา โดยตรวจสอบข้อมูลเชิงลึก พร้อมทั้งให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

3. ศึกษา วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กรและท้องถิ่นที่มีศักยภาพ ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนติดต่อประสานความร่วมมืออย่างเป็นทางการ

4. จัดทำแผนระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษา โดยกำหนดวิธีการแหล่งการสนับสนุน เป้าหมาย เวลาดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ

5. เสนอแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอความเห็นชอบและดำเนินการในรูปคณะกรรมการ

6. เก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายไปใช้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ที่ต้องใช้จ่ายเพิ่มเติมให้เป็นไปตามระเบียบของทุนการศึกษาและระเบียบว่าด้วยเงินนอกงบประมาณทั้งตาม วัตถุประสงค์และไม่กำหนดวัตถุประสงค์

สรุปว่า การระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า จากการจัดสรร ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างประหยัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในช่วงที่ผ่านมา มีปัญหาที่น่าสนใจ คือ ปัญหาการจัดสรรทรัพยากรนั้นขาดประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรถูกใช้ผลิตสิ่งที่ผู้ผลิตเองไม่สามารถบริโภคได้ (Over Investment) การผลิตมีปัญหา การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยไปเน้นสาขาการผลิตตามแบบสากลที่ต้องอาศัยตลาดต่างประเทศและค้าขาย โดยใช้เงินตราตระกูลหลัก เป็นการส่งเสริมการบริโภคเกิน (Over Consumption) และจัดสรรทรัพยากรไม่ถูกต้อง ในขณะที่ความพร้อมของประเทศ (Absorptive Capacity) คือ การเกษตรดังพระบรมราโชวาทแก่บัณฑิตใหม่ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2507 ได้เป็นข้อคิดที่ดี ความว่า

“...เศรษฐกิจของเราขึ้นอยู่กับเกษตรมาแต่ไหนแต่ไร แล้วรายได้ของประเทศที่ได้มาใช้สร้างความเจริญด้านต่าง ๆ เป็นรายได้จากการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ กล่าวได้ว่า ความเจริญของประเทศต้องอาศัยความเจริญของการเกษตรเป็นสำคัญและงานทุก ๆ ฝ่ายจะดำเนินก้าวหน้าไปได้ ก็เพราะการเกษตรของเราเจริญ...”

ความล้มเหลวและความเสียหายที่ผ่านมาทำให้ตระหนักว่า ต้องทบทวนวิธีการจัดสรร ทรัพยากรเพื่อขจัดปัญหาความด้อยประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและการลดการทำลาย สิ่งแวดล้อมของประเทศ ซึ่งประชาชนเป็นเจ้าของปัจจัยในการผลิตร่วมกัน จะต้องได้รับประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้เศรษฐกิจดี สังคมไม่มีปัญหาและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

3. มาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559
 ผิดพลาด! การอ้างอิงไฮเปอร์ลิงก์ไม่ถูกต้อง เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2559)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของ
 สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1) ความสามารถในการอ่าน เขียน สื่อสาร และการคำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละ
 ระดับชั้น

2) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ภูมิปัญญา อภิปราย แลกเปลี่ยนความ
 คิดเห็นและแก้ปัญหา

3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4) ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ

6) ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงาน หรือการทำงาน

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมาย
 และวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

4) สุขภาวะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.1 การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านทุก
 กลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทาง
 วิชาชีพ

2.3 การวางแผนการบริหารและการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

2.4 การวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

4. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม
2. การจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น
3. การตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล

การใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

มาตรฐานการศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบสาม (องค์การมหาชน) สมศ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. ซึ่งทำหน้าที่ในการประเมินคุณภาพการศึกษานอก ได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสามและครอบคลุมหลักเกณฑ์และกลุ่มตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ 1) กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน 2) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ 3) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2554 : 16-18)

กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน หมายถึง กลุ่มตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของสถานศึกษา โดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่สถานศึกษาต้องมีและปฏิบัติได้ ซึ่งสามารถชี้ผลลัพธ์และผลกระทบได้ดีและมีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายใน

กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ หมายถึง กลุ่มตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิต ตามปรัชญาปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา รวมถึงความสำเร็จตามจุดเน้น ที่จุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถานศึกษา โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม หมายถึง กลุ่มตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อร่วมกันชี้แนะ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาและปัญหาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมี

เป้าหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางสังคม อาทิ การรักษาดี การบำรุงศาสนา และเทิดทูนพระมหากษัตริย์ การส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติเป็นแบบอย่าง การสร้างสังคมสันติสุขและความปรองดองการส่งเสริมความร่วมมือในกรอบประชาคมอาเซียน การส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม พลังงานเศรษฐกิจสุขภาพ ค่านิยม จิตสาธารณะและความประหยัด รวมทั้งการแก้ปัญหา อาทิ ความขัดแย้งอุปถัมภ์และสิ่งเสพติด เป็นต้น

กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน มี 8 ตัวบ่งชี้

1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
6. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา
8. พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายใน โดยสถานศึกษาและต้นสังกัด

กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ มี 2 ตัวบ่งชี้

1. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

2. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม มี 2 ตัวบ่งชี้

1. ผลการดำเนินงาน โครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา
2. ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาสู่

ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป เพื่อความเป็นเอกภาพและให้การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษามีทิศทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน จึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 มาตรฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. กำหนดมาตรฐาน เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ และกระทรวงศึกษาธิการให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

สุรพล นิติไกรพจน์ (2546 : อัดสำเนา) ได้กล่าวไว้ว่า ในอดีตองค์กรที่มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลมักเป็นองค์การระดับสูงที่ทำหน้าที่ควบคุมหน่วยปฏิบัติให้ดำเนินการตามหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ระดับ กระทรวง ทบวง กรม โดยผู้บริหารในระดับเหล่านั้นต้องมีส่วนรับผิดชอบ เมื่อมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งสนองเจตนารมณ์การกระจายอำนาจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 75) ได้กล่าวถึง การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลว่า สถานศึกษานิติบุคคลย่อมมีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรง เช่นเดียวกับสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นในฐานะที่เป็นนิติบุคคล กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการหรือบริหารงานทั้งด้านบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ยึดทั้งหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม การมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

4.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

กระทรวงศึกษา (2556 : 6) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลไว้ว่า เนื่องจากรัฐต้องการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่ง

สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และเป็นไปตามหลักการของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพ เชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นตามหลักของการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากแนวคิดดังกล่าว เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระและมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 ในมาตรา 135 ความว่า “สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม มาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง”

4.2 วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 11) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีอิสระ คล่องตัวให้สามารถบริหารจัดการได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. เพื่อจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.3 แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 75-76) ได้กล่าวถึง แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ว่า การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูล

วางแผนและดำเนินการตามแผน ศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วน ถูกต้อง เนื่องจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีสถานภาพที่เป็นทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลอยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้แทนนิติบุคคลจึงควรระมัดระวังเพราะอาจถูกฟ้องร้องกรณีไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแล้วทำให้ผู้อื่นรวมถึงองค์กรเสียหาย โดยเฉพาะการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือสื่อ สิ่งประดิษฐ์ที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ในการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีระบบการตรวจสอบและรายงานที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีการควบคุม รักษาทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้เสมอ รวมทั้งระมัดระวังการใช้ประโยชน์จากเงินรายได้ที่เกิดจากทรัพย์สิน

4.4 การบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 74) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาเกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (มาตรา 35) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาดังกล่าวนอกจากจะเป็นสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการแล้วยังมีลักษณะนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องมีสิทธิและหน้าที่และมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป นอกจากนั้นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 65 , 66 และ 70 ยังกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือมีสิทธิหน้าที่เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิหน้าที่ซึ่งโดยสภาพเป็นไปตามเฉพาะแก่บุคคลธรรมดาเท่านั้น สถานศึกษานิติบุคคลสามารถเป็นเจ้าของ มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินได้ จำหน่ายจ่ายโอนทรัพย์สินได้เป็นลูกหนี้ เจ้าหนี้และเป็นโจทก์ จำเลยได้

รุ่ง แก้วแดง (2552 : 58-65) ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามกฎหมายการศึกษา ดังนี้

4.4.1 การบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 33) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด

ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องมือชี้วัดที่สำคัญถึงความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.4.2 การบริหารงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556:39) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารบัญชี
6. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

4.4.3 การบริหารงานบุคคล

การกระจายอำนาจด้านการบริหารบุคคล เป็น โอกาสที่สถานศึกษาจะมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาการให้ค่าตอบแทน โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ คือ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและปฏิบัติได้ยาก ดังนั้น จึงต้องแสวงหากคนที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นได้ทำงานได้อย่างดีที่สุด ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

4.4.4 การบริหารงานทั่วไป

รุ่ง แก้วแดง (2552 : 63) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนิติบุคคลนั้นจะแตกต่างจากการบริหารในโรงเรียนแบบเดิม เนื่องจากต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำนโยบายแผนและระบบข้อมูลสำหรับการดำเนินงาน โดยจะรวมงานด้านการประกันคุณภาพภายในไว้ด้วย ดังนั้น งานบริหารทั่วไปแบบใหม่จึงต้องมีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลที่ทันสมัย สำหรับสนับสนุนงานวิชาการ มีความคล่องตัว ใช้บุคลากรน้อยและควรจัดให้บริหารเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One – Stop – Service) ทั้งหมด ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. งานพัฒนาระบบและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำรับนักเรียน
10. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
11. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
12. งานส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
13. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
14. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
15. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
16. การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน
17. งานบริการสาธารณะ

สรุปได้ว่า เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปสู่สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างอิสระ สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัวในการตัดสินใจภายใต้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและให้ผู้บริหารใช้อำนาจที่ได้รับมอบมาเพื่อจัดและพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนให้ได้

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.1 แนวคิดพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะหลักเบื้องต้นของการมีส่วนร่วม คือ ถ้าการตัดสินใจใดก็ตามส่งผลกระทบต่อบุคคลต่างๆ บุคคลเหล่านั้นควรจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น หมายความว่า หลักการนี้ตั้งอยู่บนความคิดที่ว่า บุคคลแต่ละคนย่อมจะทราบดีว่าตนต้องการอะไร เพราะฉะนั้นเหตุการณ์ใดก็ตามส่งผลกระทบต่อบุคคลหนึ่งบุคคลนั้นย่อมจะทราบว่าเขาต้องการหรือไม่ ต้องการอะไรบ้างที่จะเกิดขึ้นกับตัวเอง ดังนั้น

เพื่อความยุติธรรมนั้นควรที่จะมีสิทธิในการกำหนดให้เหตุการณ์นั้นเป็นไปอย่างที่เขาต้องการ เพื่อให้ผลที่ตามมาเป็นไปตามที่เขาต้องการ

สถาบันพระปกเกล้า (2556 : 52) ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศได้สะท้อนอุดมการณ์ของรัฐในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ในหลายมาตรา ได้แก่ มาตรา 43 ที่กำหนดว่า “...การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...” และในมาตรา 81 ได้กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐในการสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐ ในการจัดการศึกษาและการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นว่า “...รัฐต้องการจัดการศึกษา อบรมและสนับสนุนเอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมสร้างความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนค่านิยมในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม...”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับแรกของไทย ได้กำหนดอุดมการณ์ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไว้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ในหลายมาตรา คือ หมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ “...ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา...” หมวดที่ 2 สิทธิหน้าที่ทางการศึกษา มาตราที่ 12 “...ให้บุคคล ภาคเครือข่าย สถาบัน สังคม สถาบัน ศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรภาคีเครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพและสถาบันประกอบการ ส่งเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในภาคีเครือข่าย เพื่อให้ภาคีเครือข่ายมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาภาคีเครือข่ายให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างภาคีเครือข่าย...” หมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการของรัฐมาตรา 38 กล่าวถึงนโยบายการกระจายอำนาจในการศึกษาไว้ชัดเจน คือ “...ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาทั้ง ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง...” นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทรัพยากรในการจัดการศึกษาไว้ใน หมวดที่ 7 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 56 ว่า “...ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในภาคี

เครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชู ผู้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา...” และหมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาที่กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ ครอบครัวกาติ เครือข่าย เอกชน องค์กรเอกชนและองค์กรอื่น ๆ ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา ทั้งในฐานะที่เป็นผู้จัดการศึกษาและผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาใน (2) ความว่า “...ให้ครอบครัวภาคีเครือข่าย สถาบันสังคม สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริจาค ทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามความเหมาะสมและความจำเป็น...” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2552 : บทนำ)

อำนาจ บุญทวี (2546 : 14) กล่าวว่า แนวคิดของการมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ นี้

1. ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน ซึ่งเกิดจากความสนใจและความห่วงกังวลส่วนบุคคล ซึ่งบังเกิดพ้องต้องกันกลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม

2. ความเตือนร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสภาพที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวมกลุ่ม วางแผน และลงมือกระทำร่วมกัน

3. การตกลงร่วมกันที่จะต้องรุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำการที่ตอบสนองความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

สมพร ทองศรีจันทร์ (2551 : 83) กล่าวว่า แนวคิดที่จะให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนนั้น ได้บังเกิดขึ้นให้ชุมชนต่าง ๆ ทั่วโลก ดังจะเห็นได้จากประเพณี “ลงแขก” (Cooperative Work) ซึ่งมีการปฏิบัติในหมู่เกษตรกรทั่วโลก ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ถือว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรท้องถิ่น เอกชน มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จที่มุ่งพัฒนาคนและส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม

จรัส บุญเชื้อ (2547 : 12) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนทุกคนในท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองและท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สามารถที่จะดำเนินการได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและแก้ไขปัญหาของชุมชน

มาสโลว์ (Maslow, Abraham Harol. 1970 : 370-396) นักจิตวิทยา ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กำหนดปัญหาหรือความอยากและจะพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการตอบสนองและความอยากนี้เกิดจากมนุษย์มีความจำเป็น (Need) ซึ่งแต่ละเผ่าพันธุ์จะแสดงออกถึงความต้องการไม่เหมือนกัน แต่อย่างน้อยที่สุดก็จะมีขั้นพื้นฐานที่เหมือนกันเป็นลำดับไปทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับว่าได้รับการตอบสนองความต้องการระดับใดมากน้อยแค่ไหน ซึ่งมาสโลว์สรุปว่า

1. มนุษย์เรามีความต้องการและความต้องการนี้อยู่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
2. ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมสิ้นสุดลงและความต้องการใหม่ในลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดขึ้น

3. มนุษย์เรามีความต้องการตามลำดับขั้นของความสำคัญต่ำไปหาสูง

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมุติฐาน เรียกว่า “ลำดับขั้นแห่งความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need)” แบ่งได้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการสิ่งจำเป็นทางร่างกาย
2. ความต้องการในด้านความปลอดภัย
3. ความต้องการในด้านสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ เกียรติยศ ชื่อเสียง
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

จากแนวคิดของมาสโลว์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเห็นว่าการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานกับทางการราชการนั้น บางครั้งก็เพื่อต้องการที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ หรือต้องการยอมรับยกย่องจากสังคม

พาร์สัน (Parsons. 1953 : 279 อ้างถึงใน สมพร ทองศรีจันทร์. 2551 : 114) ได้สร้างทฤษฎีทางสังคม เขาได้อธิบายการกระทำของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับ

1. บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality)
2. ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Social System)
3. วัฒนธรรม (Culture) ในสังคม ที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ ความสนใจ และระบบค่านิยมของบุคคล

ธรรมรส โชติคุณุชร (2550 : 227) กล่าวว่า ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงานการศึกษาเกิดขึ้น โดยคนที่ผู้บริหารให้ผู้ที่บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในอำนาจหน้าที่ เนื่องจากอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่มิได้มีขอบเขตจำกัด ยิ่งผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันมาก

เท่าใด ผู้บริหารยิ่งเพิ่มพูนอำนาจหน้าที่และอิทธิพลต่อกลุ่มมากกว่าผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามลำพังเพราะว่าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะสำคัญ คือ 1) เป็นกระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล 3) ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร 4) การบริหารโดยการมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรนี้ ใช้เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหา

ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์ (2551 : 89) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องให้บุคคลเข้ามามีส่วนรับรู้ขั้นตอนหรือเป็นการมีส่วนร่วมในการกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะทำการกิจกรรมหรืองานที่ปฏิบัติบังเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดหรือร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข

แพทแมน (Patman, อ้างถึงใน สมพร ทองศรีจันทร์, 2551 : 65) ได้แบ่งทฤษฎีการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำและถือว่าการให้มีส่วนร่วมเป็นการเลือกตั้งหรือถอดถอน เป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกันกับการบริหารงานทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะการวางโครงสร้าง สถาบันเพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น เช่น การเลือกตั้งทั่วไป การเลือกตั้งโดยคะแนนลับและการประชุมปรึกษาหารือประจำปี จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมตามนัยของทฤษฎีนี้ มิได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริง ผู้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่บรรดาผู้นำต่าง ๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น

2. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ การมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะแต่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้งหรือถอดถอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนนโยบาย ยิ่งกว่านั้น ทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษาและพัฒนาการกระทำทางการเมืองและสังคมที่มีความรับผิดชอบนั้น ก็คือ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วม นับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมนั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งวูดค็อก (Woodcock, 1989 : 6-116) อ้างถึงใน สมพร ทองศรีจันทร์, 2551 : 68) ได้กล่าวถึง การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพว่า ต้องประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ

1. ความสมดุลในบทบาทสมาชิกจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกัน

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายนั้น
 3. ความเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงตน เหตุผล ความคิดได้อย่างอิสระ
 4. การสนับสนุนและไว้วางใจกัน จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีการปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ
 5. ความร่วมมือและการขัดแย้งจะช่วยให้ทุกคนยอมรับในจุดอ่อน จุดแข็งของกันและกัน และจะช่วยดึงเอาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
 6. วิธีการดำเนินการที่ดีจะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง เหมาะสม
 7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ยอมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อเปิดโอกาสและดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน
 8. การตรวจสอบและติดตามงานเป็นการศึกษา ทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์และคิดปรับปรุงงาน
 9. การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้น
 10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เป็นการช่วยเหลือและเรียนรู้จากกลุ่มข้างเคียงและยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มด้วย
 11. การติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยง จะทำให้เครื่องจักรทำงานได้ดี
- สรุปว่า การที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนทางด้านบุคคล ทรัพยากร งบประมาณและการสนับสนุนอื่น ๆ ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ภาคีเครือข่ายและรัฐต้องการนั้น หมายความว่ารวมถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมทั้งในฐานะผู้ตัดสินใจ ผู้ดำเนินการ และผู้ที่ได้รับผลกระทบ ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคประชาชนด้วย เพราะการที่เหตุการณ์ใดก็ตามจะส่งผลกระทบต่อถึงบุคคลหนึ่ง บุคคลนั้นย่อมจะทราบว่าเขาต้องการหรือไม่ ต้องการอะไรบ้างที่จะเกิดขึ้นกับตัวเอง ดังนั้นเพื่อความยุติธรรม บุคคลนั้นควรที่จะต้องมีสิทธิในการกำหนดให้เหตุการณ์นั้นเป็นไปอย่างที่เขาต้องการ บรรลุตามที่ต้องการทุกประการ

5.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ชะลอ รอดปัญญา (2550 : 20) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุน ผู้บริหารทุกคนใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์ (2551 : 87) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง ความร่วมมือของประชาชน ไม่ว่าจะของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้าร่วมรับผิดชอบหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

อรุณ รักธรรม (2550 : 12) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ในด้านของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์กร

นดา คำรหัสเลิศ (2542 : 21 อ้างถึงใน สมพร ทองศรีจันทร์. 2551) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ประชาชนมีการปฏิบัติงานร่วมกัน ในการพัฒนาภาคีเครือข่าย ด้วยความสมัครใจในลักษณะของการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล ร่วมบำรุงรักษา และร่วมรู้สึกเป็นเจ้าของ

ชววิทย์ พิทักษ์พรพลลภ (2542 : 29 อ้างถึงใน ยาวีระ หลังปู่เต๊ะ. 2555 : 204) ได้ให้ความหมายมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ โดยการทำงานร่วมกันทำงานดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับขั้นตอนที่เกิดประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเหมาะสมกับการกระทำงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ เชื่อถือได้ไว้ใจ การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการมีส่วนร่วม ทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาที่ดีกว่า

เกรียง กัลป์ตินันท์ (2543 : 16 อ้างถึงในภาวิณี ลีลาชุดิพงส์. 2554 : 231) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคล ชุมชน หรือองค์กรในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมใน

การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินการนั้น บรรลุเป้าหมาย เพื่อบุคคลชุมชน หรือองค์กรในชุมชน โดยบุคคล ชุมชน หรือองค์กรในชุมชน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันหรือเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย เพื่อร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นและร่วมประเมินผล ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของภาคีเครือข่าย ด้วยความเสียสละ ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 10-11) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมว่า โดยทั่วไปแล้วลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาหรือในรูปคณะกรรมการจะมีลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะของคณะกรรมการบริหาร จะมีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในภารกิจ ทั้งที่เป็นงานสำคัญและงานตามภารกิจกระจายอำนาจ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป คณะกรรมการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในลักษณะเช่นนี้ ได้แก่ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2. ลักษณะของคณะกรรมการที่ปรึกษา เป็นคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ปรึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีหน้าที่ในการตัดสินใจ ตลอดจนการดำเนินงานหรือร่วมงานในบางเรื่อง ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาจะไม่ใช่การวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจส่วนใหญ่ คณะกรรมการที่ปรึกษาจะให้ความร่วมมือในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัวในการบริหารงานมากที่สุด คณะกรรมการที่ปรึกษา ได้แก่ สมาคมผู้ปกครองและครู ชมรมเครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2559 : 61) กำหนดการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือชุมชนในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งในกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินโครงการ โดยมี 4 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการและส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ของโครงการ วิธีการ แนวทางการดำเนินงานและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยช่วยเหลือในด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงานหรือโดยการบริหารและประสานงาน

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 12) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) มีอยู่ 3 ขั้นตอน คือ

1.1 ริเริ่มตัดสินใจ

1.2 ดำเนินการตัดสินใจ

1.3 ตัดสินใจปฏิบัติงาน

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้วยทรัพยากร การบริหารและการประสานขอความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สรุปได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วม สามารถจำแนกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ ตามลำดับขั้นตอน หรือกระบวนการการบริหาร ตามประเภทของกิจกรรม ตามระดับความเข้มข้นของการมีส่วนร่วมและตามวิธีการเข้าร่วม

5.4 ประเภทของการมีส่วนร่วม

ได้มีผู้แบ่งประเภทของการให้มีส่วนร่วมได้ในหลายมิติ ดังนี้

ธีระวุฒิ ปะทุมมพันธ์ (2551 : 90) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า อาจกระทำได้โดยอาศัยมิติช่องทางของการมีส่วนร่วม มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมิติตกยุทธ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติช่องทาง มี 3 ประเภท คือ

1.1 การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางแบบขนบธรรมเนียมประเพณีหรือแบบโบราณ การมีส่วนร่วมประเภทนี้กระทำโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นญาติหรือสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก่อน

1.2 การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางของการกระบวนการเลือกตั้ง เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองระหว่างผู้แทนราษฎรและผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง

1.3 การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกสมาคมหรือสหภาพแรงงาน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วม โดยอาศัยมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 การมีส่วนร่วม โดยอาศัยเทือกเถาเหล่ากอและชื่อสกุล (Ascriptive) การมีส่วนร่วมประเภทนี้เน้นนามสกุลเป็นหลัก มิใช่พิจารณาจากผลงาน

2.2 การมีส่วนร่วมแบบเลือกที่รักมักที่ชัง (Particularistic) การมีส่วนร่วมประเภทนี้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมจะได้รับการปฏิบัติตอบที่แตกต่างกันไป โดยไม่เสมอภาคกันหมด

2.3 การมีส่วนร่วมแบบสากล (Universalistic) การมีส่วนร่วมประเภทนี้สมาชิกทุกคนจะมีสิทธิเท่าเทียมกันและได้รับการปฏิบัติตอบอย่างยุติธรรม โดยเสมอหน้ากัน

3. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติกลยุทธ์มี 5 ประการ คือ

3.1 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์ การรักษา การมีส่วนร่วมประเภทนี้แทบจะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมไม่ได้เลย ทั้งนี้เพราะผู้นำมองว่า ผู้ตามที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นเป็นคนที่โง่เขลาหรือมีเจตนาที่เจ็บใจ ฉะนั้นผู้นำจึงหลอกให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อที่ตนจะได้ให้การศึกษาหรือรักษาให้ผู้ตามเป็นคนที่มีความรู้หรือหายจากความเจ็บใจ

3.2 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การเปลี่ยนพฤติกรรม การมีส่วนร่วมประเภทนี้ มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสียใหม่ หลังจากได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

3.4 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์ของการเพิ่มเติมจำนวนผู้ปฏิบัติงานในกรณีผู้นำหรือองค์กรขาดกำลังคนจึงให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ปฏิบัติงานแทนจำนวนบุคคลที่ยังขาดอยู่

3.5 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การดึงผู้อื่นมาเป็นสมัครพรรคพวก ในกรณีผู้นำพยายามจะให้ผู้ตามที่หัวคือ ได้กลายมาเป็นพรรคพวกคนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติระดับ ซึ่งมีมิตินี้ ไบรย์ทและไวท์ (Bryant and White. อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม. 2550 : 270) ได้แบ่งประเภทการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภท คือ

4.1 การมีส่วนร่วมในแนวราบ (Horizontal) เป็นการมีส่วนร่วมที่ไม่มีผลจริงจังอะไรนัก ทั้งนี้เพราะผู้เข้าไปมีส่วนร่วมไม่ค่อยมีสิทธิมีเสียงอย่างจริงจัง

4.2 การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (Vertical) การมีส่วนร่วมประเภทนี้จะได้จากการที่ผู้ตามเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้นำ เนื่องจากมีผลประโยชน์ร่วมกันและทั้งสองฝ่ายจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน

4.3 การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร การมีส่วนร่วมประเภทนี้เป็นรูปแบบคาบเกี่ยวหรือแบบผสมผสานระหว่างการมีส่วนร่วมแบบแนวราบและแนวตั้ง กล่าวคือ เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้ตามจะเข้าไปปรับเปลี่ยนการตัดสินใจของผู้นำหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับผู้นำในทุกขั้นตอนของการบริหาร

5. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติอำนาจและการควบคุม มิตินี้ อรุณ รัชธรรม (2550 : 270-271) มีการแบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 8 ประเภท คือ

5.1 กุศโลบาย (Manipulation) ถือได้ว่าไม่ใช่เป็นการมีส่วนร่วมแต่อย่างใดทั้งนี้ เพราะผู้นำพยายามที่จะให้ผู้ตามเข้าไปเป็นกรรมการอยู่ในคณะกรรมการคณะใดคณะหนึ่งเพียงเพื่อหวังผลในการประชาสัมพันธ์ของตนเอง

5.2 การรักษา (Therapy) การรักษา มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กุศโลบาย คือ ไม่ใช่เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง แต่เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันและมีพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการเท่านั้น

5.3 การบอกกล่าว (Informing) ในกรณีนี้ผู้นำจะให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่เพียงเล็กน้อย โดยคอยแจ้งข่าวให้ผู้ตามทราบ

5.4 การให้คำปรึกษา (Counseling) ในกรณีนี้ผู้นำจะคอยสลับรับฟังหัวข้อคิดเห็น โดยการสำรวจทัศนคติ การจัดให้มีการประชุมได้ส่วนเรื่องราวต่าง ๆ ที่ผู้ตามสงสัย

5.5 การปลอบโยน (Placation) ในกรณีนี้ผู้นำจะทำเสมือนว่ามีความเห็นอกเห็นใจหรือคล้อยตามแต่อย่างใด

5.6 การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ในกรณีนี้ผู้นำและผู้ตามจะมีการเจรจาต่อรองกันจึงอาจนับได้ว่า ผู้ตามได้เริ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

5.7 การมอบอำนาจ (Delegated Power) ในกรณีนี้ผู้นำได้เริ่มมอบอำนาจให้ผู้ตามไปปฏิบัติ

5.8 อำนาจและการควบคุมอยู่ในกำมือของผู้ตาม (Power and Control) ในกรณีนี้ผู้ตามมีอำนาจเหนือกว่าผู้นำ ซึ่งถือว่าผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า ประเภทของการมีส่วนร่วมไม่ว่าจะแบ่งตามมิติใดก็ตาม เป็นการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาร่วมกันแก้ไขปัญหา อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

5.5 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

สำหรับรูปแบบของการมีส่วนร่วมนั้น ได้มีบุคคลที่ให้ความหมายของรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้หลายคน ดังนี้

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2543 : 2 อ้างถึงในสามารถ อินปิ่น, 2551) เสนอรูปแบบหรือมิติของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โครงการ
3. การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

อำนาจ บุญทวี (2546 : 22) กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. มีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงจนถึงความต้องการของภาคีเครือข่าย
2. ร่วมคิดค้นและหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหาของภาคีเครือข่ายหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อภาคีเครือข่ายหรือสนองความต้องการของภาคีเครือข่าย
3. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
4. ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไป ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

จรัส นวลน้อม (2550 : 248-250) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน แบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน เช่น การรวมกลุ่มเยาวชน กลุ่มต่าง ๆ
2. การมีส่วนร่วมทางอ้อม โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน เช่น กรรมการของกลุ่มหรือภาคีเครือข่าย กรรมการหมู่บ้าน
3. การมีส่วนร่วม ด้วยการเปิดโอกาสให้ผ่านทางองค์กรที่มีผู้แทนของประชาชน เช่น สถาบันหรือหน่วยงาน ที่เชิญชวนประชาชนหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใดก็ได้

วิวัฒน์ ผาวันดี (2548 : 24) ได้สรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่มีจุดเด่น คือ เป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังในการปรับปรุง

พัฒนางานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งควรมานำปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของแต่ละแห่ง เพื่อประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลของงาน รวมทั้งตอบสนองตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 มาตรา 78 ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

สมปอง อภินันท์ (2547:24) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วม หลังจากที่ทำการศึกษาวิจัยของประชาชน ที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี โครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยแบ่งออกเป็น 10 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมทางกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมสัมภพณ์
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริโภค
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

สังค์ อุทรานันท์ (2559 : 202) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ต้องกำหนดเป็นนโยบายและต้องดำเนินการด้วยตนเอง

เกรียงศักดิ์ พราวศรี (2556 : 102) ได้ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมในการประชุมมากที่สุด ดำเนินการประชุมต้องทำเป็นกระบวนการ ตามระเบียบประชุมผู้นำต้องให้ความสะดวกทุกอย่างการประชุมจึงสำเร็จและผลการประชุมนำไปปฏิบัติให้เกิดผลต่อการพัฒนา

ราตรี ผ่องแผ้ว (2555 : 222) ประเมินพบว่า ประธานคณะกรรมการโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทต่อการพัฒนาโรงเรียนโดยการประชุมแก้ปัญหาและผลการวิจัยพบว่า การให้ความสำคัญร่วมมือของกรรมการและชุมชนต่อการแก้ปัญหา หลังจากการประชุมมีความต้องการร่วมแก้ปัญหาในระดับมาก

สรุปได้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 รูปแบบอย่างน้อย คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ริเริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจลงมือปฏิบัติ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการประสานงาน 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งผลประโยชน์ทางด้านวัสดุสังคัมหรือส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการประชุมเป็นหลักการสำคัญมากต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

5.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อำนาจ บุญทวี (2546:23) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อต่อบุคคลที่สำคัญ 2) ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือ และ 3) อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า

ปรัชญา เวสารัชช์ (2552 : 14) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญซึ่งผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชนบท ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและความปลอดภัย
2. ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้นำภาคีเครือข่าย เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำศาสนา
3. ปัจจัยที่เป็นรางวัลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน แรงงาน เงินปันผลจากสหกรณ์ ออมทรัพย์
4. ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังในประโยชน์ส่วนรวมความรู้สึกเกรงใจ ไม่กล้าปฏิเสธเมื่อถูกชักชวนหรือความรู้สึกว่าเป็นพันธะที่ต้องเข้าร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคี

สมพร ทองศรีจันทร์ (2551 : 113) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ในภาคีเครือข่ายซึ่งความสำเร็จของ โครงการพัฒนาภาคีเครือข่ายขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เป็นลักษณะของโครงการ เช่น โครงการที่ประชาชนต้องการ
2. ปัจจัยที่เป็นลักษณะของชาวบ้านเอง เช่น ขยันขันแข็ง สามัคคี ผู้นำดี
3. ปัจจัยที่มาจากทางราชการ เช่น ถือเป็นโครงการที่สำคัญ มีงบประมาณเหลือเพียงพอ มีเจ้าหน้าที่ มีความรู้ทางวิชาการมาสนับสนุน

4. ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ เช่น การคมนาคมสะดวก วัสดุพร้อมเศรษฐกิจของหมู่บ้านไม่ฝืดเคือง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม มี 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชื่อ ความศรัทธาในสิ่งนั้น ๆ
2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การถูกชักจูงหรือบังคับจากบุคคลอื่น ๆ
3. ปัจจัยที่เป็นสิ่งเร้า ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินรางวัล หน้าที่การงาน ตำแหน่ง ทั้งนี้การมีส่วนร่วมอาจเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจหรือไม่สมัครใจก็ได้

6. องค์ความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจ

6.1 ความหมายของความพึงพอใจ

สง่า ภูณรงค์ (2551 : 9) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกทางบวกหรือเป็นกลางหรือเป็นลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่องาน กล่าวคือ หากโน้มเอียงไปทางบวกในทางปฏิบัติงานจะส่งผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดี แต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางที่ลบในด้านการปฏิบัติงานจะต้องปรับปรุงพัฒนา

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึก และมีความสัมพันธ์กับโลกทัศน์ของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสิ่งแวดล้อมดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคคลนั้นด้วย

จรัส โพธิ์จันทร์ (2553) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ได้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลต่อหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกทางบวก เป็นกลาง หรือลบ ความรู้สึกเหล่านี้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัชรวิ เลิศสกุลจินดา (2559 : 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุข ซึ่งสังเกตได้จากสายตา คำพูดและการแสดงออกและได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจเพิ่มเติมไว้ว่า “เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้น ไม่ได้รับการตอบสนอง”

สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง (2542 อ้างถึงในวัชรวิ เลิศสกุลจินดา, 2559 : 113) ได้กล่าวไว้ว่ามีผู้ให้คำอธิบายความหมายของความพึงพอใจไว้หลายประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงาน นั่นคือ ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐาน

2. ความพึงพอใจในงานเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเขาจะมีขวัญและกำลังใจที่ดี

3. ความพึงพอใจของงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตรงตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลับมาเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ ทำที่หรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้วไว้ที่นี้ ความพึงพอใจ หมายถึง ทำที่หรือความรู้สึกที่ดีของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งส่งผลให้ลูกหลานได้รับความรู้ เป็นเด็กดี

6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้สรุปแนวคิดไว้ดังนี้

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972 : 4-8 ; อ้างถึงในวิวัฒน์ไชย ศรีวิวัฒน์ (2556 : 69) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากผลการวิจัยเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการด้านจิตวิทยา (The Psychology Need School) กลุ่มนี้ ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมอบความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการยอมรับจากบุคคล

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน และ ฟิเลเดอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มพยายามต่อรางวัล (Effort – Reward began School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมทางการบริหารงานขององค์กร กลุ่มนี้ ได้แก่ โครซีเออร์และโกลด์เนอร์ (Crozier and Gloudner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและออกแบบงาน (Work Content and Job Design School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานที่เกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มนี้ได้แก่กลุ่ม จากสถาบันทาวิสตอก (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

ยาวิระ หลังปุเต๊ะ (2556 : 129) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งมีอยู่หลายทฤษฎี ได้แก่

ทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งเป็นทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) ที่เน้นสิ่งที่มนุษย์ต้องการและได้รับ โดยแบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ
5. ความต้องการประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยความเชื่อพื้นฐานและเมื่อนุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการที่ตนคาดหวังและถ้าสิ่งที่ได้รับไม่เป็นไปตามคาดหวังจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ

7. องค์ความรู้เกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ

7.1 ความหมายของโครงการ/การประเมินโครงการ

มีผู้อธิบายความหมายของโครงการไว้หลายท่าน ดังนี้

ทวีป ศิริรัศมี (2544:31) ได้ให้ความหมาย โครงการ คือ กลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มุ่งตอบสนองเป้าหมายเดียวกันในแผนงานเดียวกัน โดยมีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่ชัดเจน และเป็นงานพิเศษหรือต่างไปจากงานประจำ (Routine) โครงการจะประกอบด้วยงาน (Task) และกิจกรรม (Activity)

สมคิด พรหมจ้อย (2554 : 34) ได้ให้ความหมาย โครงการ คือ กลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีความเป็นเอกเทศ และแต่ละกิจกรรมจะมีเป้าหมายอันเดียวกัน มีลักษณะที่เด่นชัด มีการกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุด โครงการมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากงานประจำ

สุมล ติรกานันท์ (2548 : 2) สรุปว่า การประเมินโครงการมีลักษณะสำคัญ คือ

1. การจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการในทุกรูปแบบและทุกขั้นตอน
2. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์

3. มีการใช้ข้อมูลนั้น เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

4. สารสนเทศที่ได้จากข้อมูล สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การประเมิน โครงการ จึงควรเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกครั้ง ขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้ได้สารสนเทศ ที่สามารถใช้ในการพิจารณาดำเนินงาน ซึ่งทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างทันท่วงที

กรณีที่จะให้ความหมายของการประเมิน โครงการละเอียดขึ้นตามช่วงเวลาของการดำเนินการตั้งแต่ก่อนดำเนินโครงการ ระหว่างการดำเนินโครงการ และเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือทุกช่วงเวลา อาจจะให้ความหมาย ดังนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี. 2549 : 68)

1. การประเมินก่อนดำเนินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ โดยการนำสารสนเทศหรือผลของการวัดการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจว่าจะทำโครงการ ทดลองหรือนำร่อง ปรับ เปลี่ยนหรือระงับโครงการ

2. การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ โดยการนำสารสนเทศหรือผลของการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อปรับปรุงโครงการให้ประสบความสำเร็จ

3. การประเมินสิ้นสุดโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ โดยการนำสารสนเทศ หรือผลของการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อขยายผลปรับเปลี่ยนก่อนจะดำเนินการต่อไปหรือยกเลิกโครงการ

สำราญ มีแจ้ง (2549 : 5) ได้ให้ความหมายของโครงการ หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม แผนงานหรือส่วนหนึ่งของแผนงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2551 : 11) ให้ความหมาย โครงการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดทำขึ้นด้วยวัตถุประสงค์บางประการ ทั้งนี้ผู้จัดทำโครงการมุ่งหวังว่าเมื่อจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์หรือตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แล้วจะบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง กลุ่มกิจกรรมหรืองานที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน มีการกำหนดวิธีการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนงานที่ระบุไว้และส่วนใหญ่จะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากงานปกติ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553 : 7) ได้ให้ความหมายว่า “การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการและสารสนเทศในการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์โครงการ”

ส่วน “การประเมินโครงการ” ก็มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง เช่น

นิตา ชูโต (2556 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ ก่อนตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร

เสนีย์ พิทักษ์อรุณภพ (2556 : 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ข้อมูลและสารสนเทศ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และสรุปผลให้ ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการดำเนินงานให้เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์

เวียสส์ (Weiss Carol .H. 1972 : 21) ได้ให้ความหมายของประเมินว่า เป็นการประเมิน คุณค่าการดำเนินงานของกิจกรรมใด ๆ อย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการวิเคราะห์และตรวจสอบ เพื่อตัดสินใจ คุณค่าของโครงการ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อมาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์กำหนดไว้ ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินต่อหรือยุบเลิกโครงการ ทั้งนี้ เพื่อให้วัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่แท้จริงของโครงการ

7.2 ความสำคัญ/ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการที่ถูกต้องอย่างมีระบบนับวันจะมีความสำคัญมากทุกที ทั้งนี้ เพราะโครงการในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารต่าง ก็ให้ความสนใจกับปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จ ของโครงการ ซึ่งต้องอาศัยการประเมิน โครงการที่ถูกต้องมากกว่าความคิดเห็นส่วนบุคคลการ ประเมินโครงการเป็นหนึ่งในวิธีการต่าง ๆ แก่ผู้มีบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ เกี่ยวกับอนาคตของ โครงการ มีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายและความสำคัญของโครงการ สรุปได้ ดังนี้

สมคิด พรหมจ้อย (2554 : 28) สรุปประโยชน์ของการประเมินไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ วางแผน และโครงการตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนการตรวจความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรม

2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน (กรณีประเมิน ก่อนดำเนินโครงการ)

3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ของการดำเนินงาน โครงการ

4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป

5. ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร คุ่มค่ากับการลงทุนหรือไม่

6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเองจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าการดำเนินงาน เป็นไปตามนโยบายแผนงานหรือโครงการที่วางไว้หรือไม่

วิวัฒน์ไชย ศรีวิวัฒน์ (2556:24-29) ได้สรุปถึงความสำคัญหรือคุณประโยชน์ของการประเมินผลโครงการไว้ ดังนี้

1. การประเมินจะช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น กล่าวคือ ก่อนที่โครงการจะได้รับการสนับสนุนให้นำเข้าไปใช้ย่อมจะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดจากผู้บริหารและผู้ประเมินส่วนใดที่ไม่ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานในการดำเนินงาน หากขาดความแน่นอน จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องชัดเจนเสียก่อน ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า การประเมินโครงการ มีส่วนช่วยทำให้โครงการมีความชัดเจนและสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างได้ผลมากกว่าโครงการที่ไม่ได้รับการประเมินผล

2. การประเมินโครงการช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์เต็มที่ ทั้งนี้ เพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ ทุกส่วนของโครงการข้อมูลใดหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ทรัพยากรทุกชนิดจะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงานทรัพยากรที่มีมากเกินไป ก็จะมีการตัดทอนและทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้รับการจัดหาเพิ่มเติม ฉะนั้น การประเมินโครงการจึงมีส่วนที่ทำให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่กล่าวแล้วว่าโครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผน ดังนั้น เมื่อโครงการได้รับการตรวจสอบ วิเคราะห์ปรับปรุง แก้ไขให้ดำเนินการไปด้วยดี ย่อมจะทำให้แผนงานดำเนินต่อไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ หากโครงการใดโครงการหนึ่งมีปัญหาในการดำเนินไปปฏิบัติย่อมกระทบกระเทือนต่อแผนงานทั้งหมดโดยส่วนรวม ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การประเมินโครงการมีส่วนช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินไปด้วยดีเช่นกัน

4. การประเมินโครงการมีส่วนในการแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบ (Impact) ของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่จะทำให้เกิดความเสียหายลดน้อยลง

5. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน ดังที่กล่าวมาแล้ว การประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบและควบคุมชนิดหนึ่ง ซึ่งการดำเนินการอย่างมีระบบและมีความเป็นวิทยาศาสตร์อย่างมาก ทุกส่วนของโครงการและปัจจัยทุกชนิดที่ใช้ในการดำเนินงานจะได้รับการวิเคราะห์อย่างละเอียด กล่าวคือ ข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) จะได้รับการตรวจสอบประเมินทุกขั้นตอน ส่วนใดที่ไม่มีปัญหาหรือไม่มีคุณภาพ จะได้รับการพิจารณาย้อนหลัง (Feedback) เพื่อให้มีการดำเนินงานใหม่จนกว่าจะเป็นมาตรฐานหรือตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น จึงถือว่าการประเมินผลเป็นการควบคุมคุณภาพโครงการ

6. การประเมินโครงการมีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะการประเมินโครงการมิใช่เป็นการควบคุม บังคับบัญชา หรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนะวิธีใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติโครงการอันย่อมจะนำมาซึ่งผลงานที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งปวง โดยลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจ มีความพึงพอใจ และมีความตั้งใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปและมากขึ้น ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า การประเมินโครงการมีส่วนสำคัญ ในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. การประเมินโครงการช่วยในการตัดสินใจ ในการบริหารโครงการ กล่าวคือ การประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินโครงการ โดยข้อมูลดังกล่าวแล้วจะช่วยทำให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการนั้นต่อไปหรือยุติโครงการนั้นเสีย นอกจากนั้นผลของการประเมินโครงการอาจเป็นข้อมูลอย่างสำคัญ ในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายของผู้บริหารและฝ่ายการเมือง

รอสซีและฟรีแมน (Rossi, Perter .H and Freeman, Howard.E. 1982 : 15) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความมุ่งหมายตามเหตุผล ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาถึงคุณค่าและการคาดคะเนถึงคุณประโยชน์ของโครงการ
2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ
3. เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ
4. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของโครงการเพื่อเป็นการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ

5. เพื่อการตรวจสอบว่าการดำเนินโครงการบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้มากน้อยเพียงใด

มิตเซล (Mitzel, Harold .E. 1982 : 594-595) กล่าวว่า การประเมินโครงการที่มีความมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ
2. เพื่อให้ผู้ตัดสินใจมีการตัดสินใจที่ถูกต้องขึ้น
3. เพื่อให้การบริการข้อมูลแก่ฝ่ายการเมือง เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายและความสำคัญของการประเมินโครงการนั้น เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนยิ่งขึ้น การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีส่วนสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงานและได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้โครงการบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

7.3 ประเภทของการประเมินโครงการ

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

สตัฟเฟิลบีมและเวสเตอร์ (1997 อ้างถึงใน ปราณี วัฒนกุล. 2548 : 31-34) ได้จำแนกการประเมินทางการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การประเมินที่เทียม (Pseudo Evaluation) ได้แก่ การประเมินที่ผลการประเมินให้คุณค่าหรือลบต่อวัตถุหรือเรื่องที่ศึกษา โดยไม่คล้องจองกับคุณค่าที่แท้จริงของเรื่องนั้น แบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย ๆ คือ แบบที่ถูกการเมืองควบคุม (ประเมินเพื่อรับเพิ่มหรือรักษาอิทธิพลอำนาจหรือเงินตรา) และแบบที่เกี่ยวข้องกับการเมือง (ประเมินเพื่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อเรื่องนั้น)

2. การประเมินกึ่งจริง (Quasi Evaluation) เป็นการประเมินที่อาศัยคำถามที่เฉพาะเจาะจงวิธีการมีระบบพอสมควร แต่อาจจะไม่ได้วัดคุณค่าของเรื่องนั้นก็ได้ แบ่งเป็น 5 ประเภทย่อย ๆ คือ แบบที่เป็นปรนัย แบบที่อิงหลักการคุณค่า (การลงทุนกับผลที่ได้รับ) แบบวิจัยเชิงทดลองแบบที่มีโปรแกรมการตรวจสอบ แบบที่มีระบบข้อมูลการจัดการ

3. การประเมินที่แท้จริง (True Evaluation) เป็นการประเมินที่มุ่งศึกษาคุณค่าของเรื่องหรือสิ่งนั้น ๆ ที่แบ่งออกเป็น 6 ประเภทย่อย ๆ คือ การให้เครดิตหรือประกาศนียบัตรการศึกษาเพื่อนโยบายการศึกษา เพื่อการตัดสินใจ การศึกษาในด้านผู้บริโภค (เพื่อบริการ) การศึกษาโดยใช้ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (คุณค่าของกิจกรรม) และการศึกษาโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ

เยาเวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551 : 45) กล่าวว่า การประเมินโครงการนั้น สามารถจำแนกประเภทของการประเมิน โดยทั่วไปได้เป็น 4 ประการ คือ

1. การประเมินความต้องการจำเป็น
2. การประเมินกระบวนการ
3. การประเมินผลผลิต
4. การประเมินประสิทธิภาพ

นอกจากการแบ่งประเภทของการประเมินโครงการดังที่กล่าวมาแล้ว การประเมินยังอาจแบ่งออกได้อีก 3 ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินระหว่างดำเนินการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการนั้น ๆ ที่กำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจ เพื่อปรับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่างดำเนินการนี้อาจจะให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย

2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้น เมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผนสำหรับใช้วางแผนโครงการใหม่และเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินในอนาคตต่อไป

3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลัง เมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้ว ในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่าจะมีผลกระทบจากโครงการหรือไม่ อย่างไร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553 : 13-14) ได้แบ่งการประเมินโครงการได้หลายประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินขณะโครงการหรือกิจกรรมนั้นกำลังดำเนินอยู่ ซึ่งสามารถนำผลประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างทันที่และการประเมินเพื่อตัดสินผล (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อบ่งชี้ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือโครงการ เป็นการประเมินหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

2. แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินยึดเป้าหมายของโครงการหรืองานที่เป็นเกณฑ์ ซึ่งเรียกว่า (Goal – Bases Evaluation) การประเมินตามแนวนี้คือการนำผลของการวัดมาเทียบกับเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการ ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นการประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมายของโครงการ (Goal – Free Evaluation) การประเมินตามแนวทางนี้ ผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องทราบเป้าหมายของโครงการ เป็นการประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นทั้งผลโดยตรงและผลโดยอ้อมของโครงการ ตลอดจนการประเมินผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบของโครงการ

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระยะ การประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ (Intrinsic Evaluation) โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนงานโครงการก่อนเสมอ เพื่อขออนุมัติให้ดำเนินการกระบวนการดังกล่าว เรียกว่า การวิเคราะห์โครงการ (Project Appraisal or Analysis) ระยะที่ 2 คือ การประเมินขณะดำเนินงานหรือโครงการ (On Going Evaluation) เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าของโครงการ การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Pay – off Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมด เมื่อสิ้นสุดโครงการและหลังจากสิ้นสุดโครงการไประยะหนึ่ง กระบวนการประเมินหลังจากโครงการสิ้นสุดไประยะหนึ่ง เรียกว่า กระบวนการติดตามผล (Follow – Up Study)

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2547 : 181) ได้แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมินแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินโครงการ โดยมุ่งตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงาน ตลอดจนการศึกษาความก้าวหน้า ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ในขณะดำเนินโครงการ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ

2. การประเมินผลรวมสรุปหรือประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ (Summative Evaluation) เป็นการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เพื่อมุ่งตรวจสอบว่าโครงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจว่าควรจะยุติโครงการหรือดำเนินโครงการต่อไปโดยไม่ต้องปรับปรุง ขยายหรือปรับขยายโครงการในช่วงต่อไป

สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินโครงการ มีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์หรือจุดมุ่งหมายในการแบ่ง พอสรุปได้ดังนี้ คือ ถ้าแบ่งตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย จะแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ (Formative Evaluation) และการประเมินผลการตัดสินใจ (Summative Evaluation) ถ้าแบ่งตามลำดับเวลาจะแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ประเภท คือ การประเมินผลโครงการก่อนดำเนินงาน ประเมินผลโครงการขณะดำเนินงาน และประเมินผลโครงการภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน เป็นต้น

7.4 รูปแบบของการประเมินโครงการ

ได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินไว้หลากหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบจะมีความคิด ทฤษฎี เหตุผล และวิธีการประเมินที่แตกต่างกับผู้ประเมิน ก็ขอนำเสนอรูปแบบ ดังนี้

โปแฟม (1995 อ้างถึงใน ปราณี วัฒนกุล. 2548 : 25-26) ได้สรุปว่า รูปแบบของการประเมินทางการศึกษามีอยู่ 4 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ผู้นำในลักษณะนี้ ได้แก่ ไทเลอร์ ทาบาแฮม มอนด์เมทเฟสเซลแลไมเคิล
2. รูปแบบที่ยึดเกณฑ์ภายในเป็นหลัก เป็นรูปแบบที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วไป ในการประเมินทางการศึกษา เช่น ในการรับรองวิทยฐานะของโรงเรียน
3. รูปแบบที่ยึดเกณฑ์ภายนอกเป็นหลัก ผู้นำของรูปแบบนี้ คือ สคริฟเวนและสटक
4. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งมีกูดา (Guda) สตัฟเฟิลบีมอัลคิมและโพรวัส เป็นผู้นำ

สมคิต พรหมจ้อย (2554 : 42) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objectived Based Modle) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (AlphW.Tyler) ครอนบาค (Cronbach) และเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick)
2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า (Judgmental Evaluation Modle) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าโครงการนั้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ สटक (Stak) สคริฟเวน (Scriven) โพรวัส (Provus)
3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Modle) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และ อัลคิน (Alkin)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553 : 91-92) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินตามแนวปรัชญาประโยชน์นิยมกับปรัชญาสหัชญาและพหุนิยม ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การประเมินตามวัตถุประสงค์เป็นการประเมินที่เน้นการดำเนินงาน ปรับปรุงวัตถุประสงค์เพียงใด ระบบสารสนเทศที่ได้จากการประเมินนี้ สามารถช่วยในการปรับปรุงวัตถุประสงค์ ปรับปรุงกิจกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการประเมินผล นักประเมินผลที่ประเมินตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ ไทเลอร์ (Tyler) เมทเฟสเซลและมิเชล (Metfessel and Michale) แฮมมอนด์ (Hammond) โพรวัส (Provus) เคิร์กแพททริก (Kirkpatrick)
2. การประเมินเพื่อการจัดการ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดโครงการหรือโปรแกรมต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจ เพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินรูปแบบนี้เป็นการมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร นักประเมินที่ยึด

การประเมินเพื่อการจัดการ ได้แก่ สต๊ฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ที่เรียกว่า ชิปปโมเดล (CIPP Model) ประกอบด้วยการประเมิน 4 ประเภท คือ การประเมินสภาวะแวดล้อมหรือการประเมินบริบท การประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลลัพธ์ ส่วนโมเดล UCLA ที่เสนอโดยอัลคิน (Alkin) ประกอบด้วยการประเมิน 5 ประเภท คือ การประเมิน ระบบการประเมิน เพื่อจัดเตรียมโปรแกรม การประเมินการนำโปรแกรมไปใช้ การประเมินเพื่อปรับปรุง โปรแกรม และการประเมินเพื่อรับรองโปรแกรม สำหรับเวลช์ (Welch) ได้เน้นในการประเมินในฐานะกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการประเมินมุ่งตอบคำถามพื้นฐาน 3 ข้อ คือ ทำไมต้องประเมิน ประเมินอะไร และประเมินอย่างไร โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำข้อมูล และการรายงานผลการประเมิน

3. การประเมินโดยการเน้นทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วยแบบพื้นฐาน 6 รูปแบบ คือ การประเมินจัดทำตามปทัศฐาน การประเมินบริบทแวดล้อมตามปทัศฐาน การประเมินผลลัพธ์ตามปทัศฐาน การประเมินกลไกสอดแทรกและการประเมินสรุบนัยทั่วไป ซึ่งเป็นการรวบรวมรูปแบบการประเมินพื้นฐานเข้าด้วยกัน อีกลักษณะหนึ่ง คือ การประเมินโดยทฤษฎีเน้นวิจัย ซึ่งใช้การสังเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณและการสร้าง โมเดล โครงสร้าง

4. การประเมินตนเอง เป็นการประเมินที่เชื่อว่า ผู้ประเมินที่สามารถฝึกฝน มีความเป็นกลางที่จะสามารถใช้ปัญญาพิจารณาการตรวจสอบ เพื่อค้นหาการปรับปรุงแก้ไข โดยยึดหลัก 3 ประการ คือ การมีจิตสำนึกในการศึกษาต้องการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งหมายเพื่อค้นหาความจริง ความถูกต้อง ความดีงามและเห็นว่าประสบการณ์ทุกอย่างเป็นการเรียนรู้

5. การประเมินผลิตภัณฑ์ (The Consumer – Oriented Paradigm) เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ผู้บริโภคนผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเอกสาร ตำรา หลักสูตรและอื่น ๆ ธรรมชาติของการประเมินผลิตภัณฑ์เป็นการประเมินแบบรวมสรุป (Summative Evaluation) ประเด็นสำคัญ คือ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินตรงที่ผู้บริโภค คาดหวังหรือไม่จำเป็นอย่างยั้งที่ต้องศึกษาเกณฑ์การประเมินที่ผู้บริโภคนำไปพัฒนาผลการศึกษาไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่คาดหวัง เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่คาดหวังของผู้บริโภค

6. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นการตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การประเมินแบบนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ ระบบประเมินเป็นทางการ ระบบประเมินไม่เป็นทางการ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ นอกจากนี้ยังมีแนวประเมินตามแบบศิลปวิจารณ์

7. การประเมินแบบสืบสวน สอบสวน เป็นการประเมินเชิงกฎหมายหรือกึ่งกฎหมาย โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ รูปแบบเชิงวิธีการทางกฎหมาย รูปแบบปรับวิธีการกึ่งกฎหมาย และรูปแบบการอภิปรายที่มีใช้การสืบพยาน

8. การประเมินเชิงธรรมชาติและการทำงานร่วมกัน เป็นการนำวิธีการวิจัยคุณภาพมาใช้ในบริบทของการประเมิน เป็นรูปแบบการประเมินที่ยืดหยุ่นสูง มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม การประเมินแบบนี้ให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์ตามความคิดเชิงมานุษยวิทยา ตัวอย่างการประเมินแบบนี้ คือ โมเดลการประเมินเชิงการตอบสนองของสเตรก

พิชิต ฤทธิจรรยา (2547:183) ได้นำเสนอรูปแบบการประเมิน โครงการไทเลอร์ (Tylerian Model) ราฟ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) ของ โพรวัส (Provus : Discrepancy Model) แมลคอล์มเอ็ม โพรวัส (Malcolm M. Provus) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam : CIPP Model) คาเนียล แอลสตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) โดยสรุปได้ ดังนี้

1. รูปแบบของการประเมินโครงการของไทเลอร์ (Tylerian Model) ราฟ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) ว่าเป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายหรือความสำเร็จของเป้าหมายเป็นหลัก (Goal Attainment or objective – Based Model) ดังนี้

1.1 เพื่อตรวจสอบว่าจุดมุ่งหมายของโครงการ ซึ่งกำหนดในลักษณะจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

1.2 เพื่อการหาข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินโครงการ โดยมีขั้นตอนการประเมินโครงการสรุปได้ ดังนี้

1.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมให้ชัดเจนว่า เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องเกิดพฤติกรรมอะไรบ้าง อาจจะเป็นพฤติกรรมรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้

1.2.2 กำหนดและเลือกเนื้อหาสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในข้อ 1.2.1

1.2.3 กำหนดประสบการณ์การเรียนการสอน สถานการณ์และวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และได้ดำเนินกิจกรรมดังกล่าว

1.2.4 เลือกและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมตามที่ได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ระบุว่าได้มีการบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด

1.2.5 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับและใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเปรียบเทียบกับ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพื่อการพิจารณาจุดเด่นและจุดด้อยของโครงการ ตามรูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์

2. รูปแบบการประเมินของ โพรวัส (Provus : Discrepancy Modle) แมลคอล์มเอ็ม โพรวัส (Malcolm M Provus) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ซึ่งเรียกว่า รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้อง (The Discrepancy Modle) โดยมี ขั้นตอนของการประเมินโครงการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การบรรยายโครงการ (Program Definition) เป็นขั้นตอนที่ระบุหรือ บรรยายรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการ ซึ่งโดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ

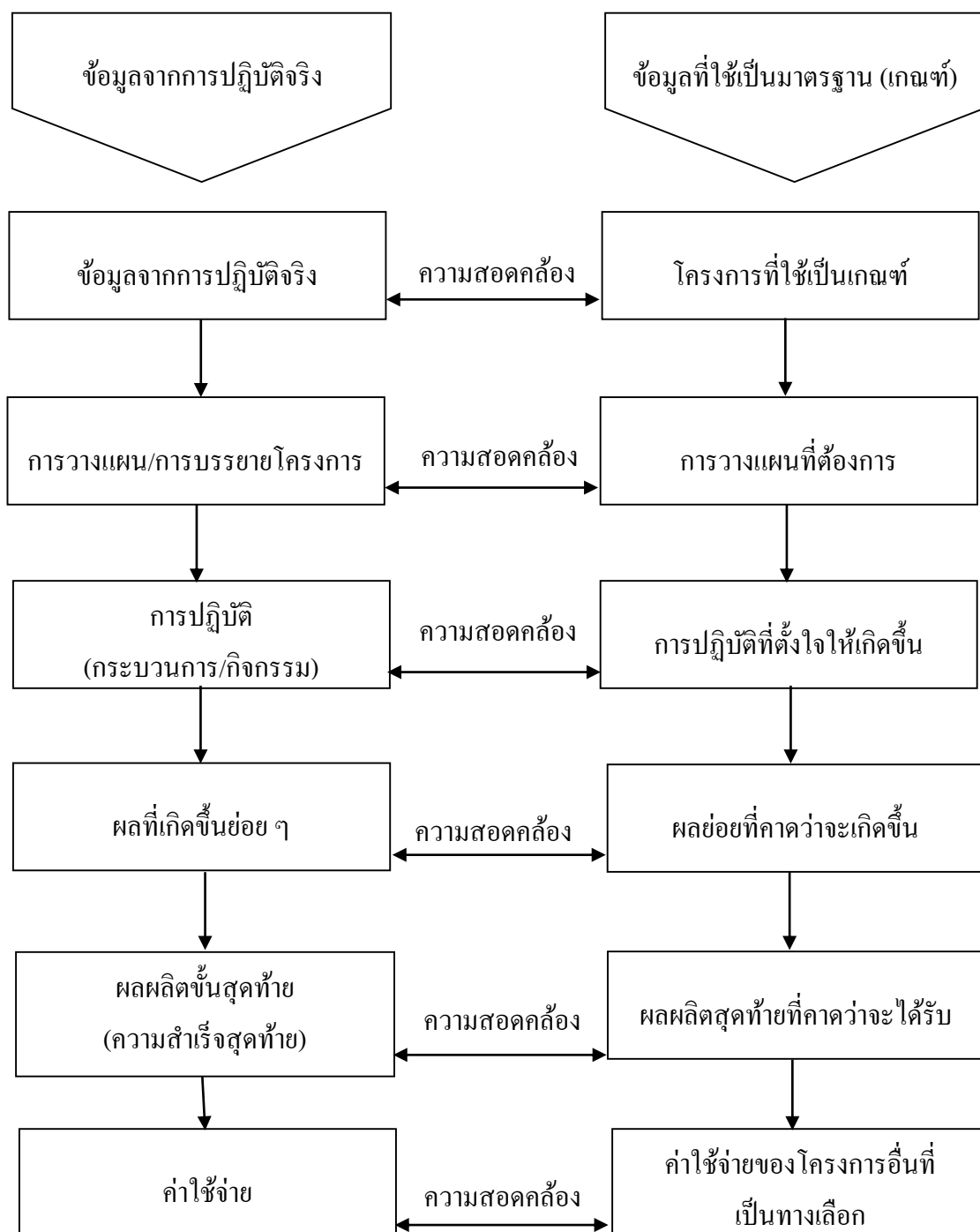
1. วัตถุประสงค์ของโครงการ
2. ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ สำหรับดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
3. กิจกรรมของการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ขั้นที่ 2 การดำเนินโครงการ (Program Installation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการ ประเมินกิจกรรมการดำเนินงานว่า ทั้งปัจจัยและกระบวนการสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพียงใด ขั้นนี้จะทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างสิ่งที่วางแผนหรือสิ่งที่คาดหมายไว้ในขั้นที่ 1 กับสิ่งที่ เป็นจริง ข้อควรระวังในการเปรียบเทียบก็คือ การพิจารณาถึงความเชื่อถือได้และความเที่ยงตรง ของการเปรียบเทียบ

ขั้นที่ 3 กระบวนการของโครงการ (Program Process) เป็นการตรวจสอบผลผลิต ย่อย ๆ ของโครงการ ซึ่งเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นบางส่วนจากการดำเนินโครงการ เพื่อนำไปปรับปรุงการ ดำเนินงาน ในขั้นนี้ผู้ประเมินมุ่งหมายคำตอบว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ย่อย (Interim Product) ที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์หลักหรือวัตถุประสงค์ขั้นสุดท้าย (Terminal Objective) มากน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 4 ผลผลิตของโครงการ (Program Product) เป็นการประเมินผล ขั้นสุดท้ายที่ เกิดขึ้นมาจากโครงการ ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์สุดท้าย หรือไม่

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลที่ได้ (Cost – Benefit Analysis) ขั้นนี้เป็น ทางเลือก (Option) ที่จะทำการประเมินหรือไม่ก็ได้ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้จะเป็นเครื่องชี้ ประสิทธิภาพของโครงการ ซึ่งจะทำให้ได้ภายในบางประการ สรุปได้ดังแผนภูมิ 2



แผนภูมิ 2 ขั้นตอนการประเมินโครงการตามแนวคิดของโพรวัส

การประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบของโพรวัส จะต้องมีการวางแผนตั้งแต่การเริ่มโครงการและมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานที่กำหนดกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงก็จะต้องปรับปรุงหรือตัดสินใจยกเลิกการทำงานโครงการทันที

สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินโครงการ มีหลายรูปแบบ ตามแนวคิดที่หลากหลายของนักวิชาการ เช่น รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก รูปแบบที่ยึดเกณฑ์ภายใน รูปแบบที่ยึดเกณฑ์ภายนอกเป็นหลัก รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจและรูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย เน้นการตัดสินใจคุณค่า เป็นต้น

7.5 รูปแบบการประเมินโครงการ โดยใช้ชิปปี้โมเดล (CIPP Model)

การประเมินแบบจำลอง CIPP Model แบ่งเป็นการประเมินผล 4 ประเภท ซึ่ง สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553 : 96-97) กล่าวไว้ คือ

1. C = Context Evaluation การประเมินเนื้อความ เป็นการประเมินผลพื้นฐานที่ต้องเกี่ยวกับการค้นหาข่าวสาร อันนำไปสู่การพัฒนาเป้าหมายโครงการ วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการตามสภาพแวดล้อม ความต้องการ เงื่อนไข ขอบเขตการประเมิน งานวิจัยและวรรณกรรมการวิจัยและค่านิยม

2. I = Input เป็นการประเมินผล เพื่อค้นหาตัวประกอบหรือแนวทางที่เหมาะสม หรือมีประสิทธิภาพที่จะอำนวยให้โครงการดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คำนึงถึงความสามารถของหน่วยงานหรือตัวแทนในการจัดโครงการ กลยุทธ์ที่ใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความช่วยเหลือ งบประมาณ เวลา อาคารสถานที่และอุปกรณ์

3. P = Process Evaluation เป็นการประเมินเพื่อค้นหาข่าวสารที่จะเป็นแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติ การควบคุมการดำเนินการ เน้นที่กระบวนการนำโครงการสู่การปฏิบัติศึกษาความก้าวหน้าของโครงการ จุดอ่อน – จุดแข็งของโครงการ ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานโครงการ เร่งรัดโครงการ

4. P = Product Evaluation เป็นการตรวจสอบหาความสัมพันธ์ ระหว่างผลสัมฤทธิ์จากโครงการกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างไร การตัดสินใจจะดูผลสำเร็จของโครงการ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ ว่าควรจะปรับขยายโครงการหรือยุติสัมเลิโครงการหรือยกฐานะเป็นงานประจำ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นมาว่าใช้ได้หรือไม่ เกณฑ์ที่ใช้วัดสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และกิจกรรมอย่างไรผลที่ได้ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานเป็นอย่างไร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553 : 207-217) ได้อธิบายถึงรายละเอียดของการประเมินตามรูปแบบ CIPP ดังนี้

การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นรูปแบบพื้นฐานของการประเมินโดยทั่วไป เป็นการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งเหตุผล เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยจะเน้นในด้านความสัมพันธ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความต้องการและเงื่อนไขที่เป็นจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานะแวดล้อม นอกจากนี้ยังช่วยในการวินิจฉัยปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่

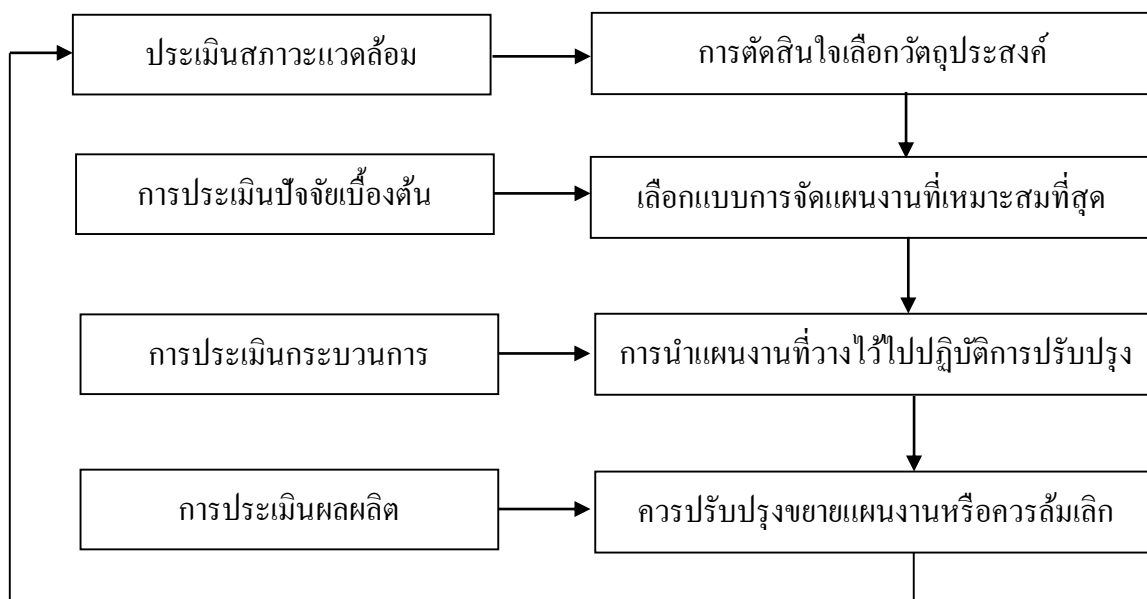
เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ด้านการประเมินสภาวะแวดล้อมนี้ จะมีลักษณะเด่นที่สำคัญมากมาย และจัดเป็นการวิเคราะห์ที่มีขนาดใหญ่ (Macro Analysis) เป็นตัวกำหนดขอบเขตของการประเมินการบรรยายและการวิเคราะห์บริบท นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ สำหรับการบรรลุเป้าหมายการประเมินสภาวะแวดล้อม ทำให้ได้มาจากการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ โดยอาศัยการวินิจฉัยและการจัดเรียงลำดับปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการของที่ประชุมและสถานการณ์

การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ความเหมาะสมของแผนงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น โดยดูว่าข้อมูลนั้นจะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินในด้านต่าง ๆ คือ ความสามารถของหน่วยงานหรือตัวแทนในการจัดโครงการ ยุทธวิธีที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้ เช่น หน่วยงานที่จะช่วยเหลือ เวลา เงินทุน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องหมาย

การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เมื่อแผนดำเนินการได้รับอนุมัติและลงมือทำการประเมินกระบวนการ จำเป็นจะต้องได้รับการเตรียมการ เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้รับผิดชอบและผู้ดำเนินการทุกลำดับชั้น การประเมินกระบวนการ มีวัตถุประสงค์ใหญ่ ๆ อยู่ 3 ประการ คือ

1. เพื่อหาและทำนายข้อบกพร่องของกระบวนการหรือการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้
2. เพื่อรวบรวมสารสนเทศสำหรับผู้ตัดสินใจวางแผนงาน
3. เพื่อเป็นรายงานสะสมถึงปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อวัดและหาข้อสรุปของความสำเร็จ ซึ่งต้องพิจารณาตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ว่าใช้ได้หรือไม่ มาตรฐานในการวัดคืออะไร ผลการวัดเป็นอย่างไร โดยอาศัยรายงานจากการประเมินสภาวะแวดล้อม ปัจจัยและกระบวนการร่วมด้วย ทั้งระหว่างปฏิบัติการ โครงการและหรือเมื่อสิ้นสุดโครงการพร้อมกันไป การประเมินตามรูป (CIPP Model) สรุปในลักษณะแผนภูมิ 3 ได้ ดังนี้



แผนภูมิ 3 รูปแบบจำลอง (CIPP Model)

ที่มา : สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553 : 207-217)

สรุปได้ว่า รูปแบบของการประเมินโครงการมีอยู่หลายรูปแบบ ในการประเมินโครงการ วิทยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนวัดธรรมประดิษฐ์ (ถิววิทยาลัย) ในครั้งนี้ผู้รายงาน ขอใช้รูปแบบการประเมินแบบจำลองซิปป์โมเดล (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจสำหรับทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

ศุภชัย ศรีทุมมา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านดุง อำเภอบ้านดุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน และนำวิธีการดำเนินงานในหลายรูปแบบมาใช้ในการพัฒนา เช่น การสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคคลต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งทรัพยากรอย่างใกล้ชิด และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญคือสามารถใช้แก้ปัญหาของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการระดม

ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นเทคนิคการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)

กิ่งแก้ว วานิชกุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในด้านการสนับสนุนการระดมทรัพยากรในรูปของทุนทรัพย์ เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ทางการศึกษา สำหรับการมีส่วนร่วมสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการร่วมเป็นวิทยากรให้กับ โรงเรียน เช่น การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การจัดหาวิทยากรช่วยสอนเป็นวิทยากรด้วยตนเองรวมทั้งการร่วมสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เช่น ร่วมกิจกรรมประเพณี วันสำคัญทางศาสนา นั้น แตกต่างกันตามเวลาว่างของแต่ละบุคคล สำหรับปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการร่วมสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น พบว่าในด้านการร่วมระดมทุนทรัพย์และอุปกรณ์ทางการศึกษา รวมทั้งการช่วยสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น พบปัญหา เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาไม่สามารถสละเวลามาร่วมประชุมได้ เพราะต้องประกอบอาชีพและโรงเรียนขาดการประสานงานที่ดี ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาไม่ได้เตรียมตัวล่วงหน้าเพื่อมาร่วมประชุมวางแผน การดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น และมีข้อเสนอแนะให้โรงเรียนจัดประชุมให้บ่อยขึ้นและต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงการประสานงานการประชุมให้เป็นระบบและให้โรงเรียนควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ตำแหน่ง หน้าที่การงานของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองทุกคน อีกทั้งควรสร้างความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนในทุกเรื่อง

สาโรช วิริยะเมธี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านแม่ปาน อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการเตรียมการในการประชาสัมพันธ์ และรับฟังความคิดเห็น ผลการประเมินอยู่ในระดับดี ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจในระดับดี การสร้างความตระหนัก และให้ความรู้ที่ทักษะอยู่ในระดับดี การประเมินความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับดี การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพอยู่ในระดับดี การสร้างกลไกการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดี การสร้างระบบการเงิน และงบประมาณผลการประเมินอยู่ในระดับดี ด้านสภาพการดำเนินงาน การส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับดี การจัดตั้งอำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเกณฑ์พอใช้ การกำกับ ติดตาม นิเทศ อยู่ในระดับดี

ด้านการประเมินผล และรายงานผล การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี การนำผลการประเมินมาปรับปรุงอยู่ในระดับดี

ชุมพล จันทรืสายทอง (2550 : บทสรุปว่า) ได้ศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอนุบาลบ้านบ่อไม้หว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 โดยท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วม พบว่า

1. การดำเนินงานพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอนุบาลบ่อไม้หว้า โดยท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมด้วย ซึ่งเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนซึ่งมีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อม โรงเรียนอนุบาลบ่อไม้หว้า โดยท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วม ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก

3. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อม โรงเรียนอนุบาลบ่อไม้หว้า โดยท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วม ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก

ประหยัด บุญรินทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา เทคนิคการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแบบประหยัด (PRAYAT Model) ศึกษาจากประชาชนประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนวัดควนโส จำนวน 105 คน พบว่า 1) ผลการประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการนำนวัตกรรมเทคนิคการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแบบประหยัด (PRAYAT Model) มาใช้ในการบริหารโรงเรียนวัดควนโส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2550-2552 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียนวัดควนโส ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

สามารถ อินปิ่น (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 4 จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ควรมีการจัดประชุมหรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู กับผู้นำชุมชน เพื่อวางแผนพัฒนาการศึกษา และธรรมนูญของโรงเรียน ควรให้การสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การอบรมเรื่องหลักสูตรจากภาครัฐ การให้ข้อเสนอแนะในการช่วยแก้ปัญหาให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ร่วมเป็นคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของโรงเรียน เพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสืบสานจารีตประเพณี

ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ ส่งเสริมการใช้วิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ด้านวิชาชีพในท้องถิ่นมาให้ความรู้กับนักเรียนและควรประสานกับประชาชน และองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้าร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน

เบญจวรรณ อุไรรัตน์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วาสนา สายทอง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในอำเภอแม่वंก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหา สูงที่สุดด้านการกระจายอำนาจ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตรวจสอบ และถ่วงดุล ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านการบริหารตนเอง

ภาวิณี ลีลาหุตพิงศ์ (2554 : บทสรุป) ได้ศึกษาเรื่องการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนบ้านท่าข้าม ปีการศึกษา 2553-2554 พบว่า ผลการประเมิน ความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการดำเนินโครงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยรวมทุกกลุ่ม ที่ประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

วัชรวิ เลิศสกุลจินดา (2559 : ก-ค) ได้ศึกษาผลการประเมินโครงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนรัชฎา ปีการศึกษา 2559 พบว่า

1. ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อมตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมิน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .67) และ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .69) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นตัวชี้วัด พบว่า ทุกประเด็นตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .63) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นตัวชี้วัด พบว่า ทุกประเด็นตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมทุกกลุ่มและประเด็นตัวชี้วัดที่ประเมินมีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม พบว่า ทุกกลุ่มที่ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .71) ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .71) และ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .67) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4. ผลการประเมินด้านผลผลิตของโครงการ ได้แก่

4.1 ปริมาณและคุณภาพของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน

4.1.1 ทรัพยากรด้านบุคคล โรงเรียนรัชฎาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคล ซึ่งครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ครู ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน รวมถึงบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนรัชฎาอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุนจำนวน 21 รายการ ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.1.2 ทรัพยากรด้านการเงิน โรงเรียนรัชฎา ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านการเงินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุน จำนวน 27 รายการ คิดเป็นเงิน 1,536,998 บาท ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.1.3 ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ โรงเรียนรัชฎา ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์และอาคารสถานที่ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุน จำนวน 11 รายการ คิดเป็นมูลค่า 1,777,600 บาท ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.1.4 ทรัพยากรด้านการจัดการ โรงเรียนรัชฎา สามารถบริหารจัดการโดยส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามโครงสร้างโรงเรียนนิติบุคคล ครอบคลุมทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป อย่างต่อเนื่อง ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.2 ผลการประเมินการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของครู ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 โดยรวมทุกกลุ่มที่ประเมินการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม พบว่า ทุกกลุ่มที่ประเมินการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.3 ผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ตามความ

คิดเห็นของครู ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 โดยรวมทุกกลุ่มที่ประเมินคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งาน อยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม พบว่า ทุกกลุ่มที่ประเมินคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งาน อยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.4 ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนรัชฎา ปีการศึกษา 2559 พบว่า ทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมากและดี ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.5 ผลการประเมินความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อการดำเนินโครงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนรัชฎา ปีการศึกษา 2559 โดยรวมทุกกลุ่มที่ประเมินมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม พบว่า ทุกกลุ่มที่ประเมินมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดผ่านเกณฑ์การประเมิน

วิวัฒน์ไชย ศรีวิวัฒน์ (2556 : ก-ง) ประเมินโครงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบไอปู้ (IPOO MODEL) ผลการประเมินพบว่า

1) ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการประเมินก่อนการดำเนินโครงการเกี่ยวกับความพร้อม ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการดำเนินโครงการตามความคิดเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และคณะกรรมการเครือข่ายโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.61, σ=0.67) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นตัวชี้วัดพบว่าประเด็นบุคลากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ=4.67, σ=0.71) รองลงมาคือ ประเด็น วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.62, σ=0.63) ส่วนประเด็นงบประมาณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (μ=4.55, σ=0.66) 2) ผลการประเมินด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการเป็นการประเมินในระหว่างการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ในโครงการตามวงจรคุณภาพ PDCA ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ปรากฏผลว่าการประเมินด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.65, σ=0.75) เมื่อพิจารณาแต่ละ

ประเด็นตัวชี้วัดพบว่าประเด็นการวางแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.73$, $\sigma=0.81$) รองลงมาคือ ประเด็นการดำเนินงานตามแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.67$, $\sigma=0.75$) ส่วนประเด็นการแก้ไข ปรับปรุง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.53$, $\sigma=0.75$) 3) ผลการประเมิน ด้านผลผลิตของ โครงการเป็นการประเมินหลังเสร็จสิ้น โครงการ 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านการเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยใช้จำนวนของทรัพยากรที่ระดมมาได้ตามสภาพจริง เปรียบเทียบกับจำนวนของทรัพยากรตามเป้าหมายของโครงการที่คาดว่าจะได้รับ และต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ผลการประเมิน โดยรวมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทรัพยากรที่ระดมได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกด้าน 4) ผลการประเมินด้าน ผลลัพธ์ของโครงการ เป็นการประเมินหลังจากโครงการเสร็จสิ้นและได้นำทรัพยากรไปใช้พัฒนา โรงเรียนครบทุกด้านแล้ว โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้าน ห้วยกะปิ ปีการศึกษา 2554 และปีการศึกษา 2556 โดยรวม ปีการศึกษา 2554 อยู่ในระดับคุณภาพดี มาก มีค่าร้อยละเท่ากับ 88.12 และปีการศึกษา 2556 อยู่ในระดับคุณภาพดีเยี่ยม มีค่าร้อยละเท่ากับ 94.76 แสดงว่าระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังดำเนินโครงการสูงกว่าก่อนดำเนิน โครงการ โดยสรุปก็คือ ผลจากการจัดทำโครงการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านห้วยกะปิทำให้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านห้วย กะปิสูงขึ้น

ยาวิระ หลังปุเต๊ะ (2555 : ข-ง) ศึกษาผลการประเมินโครงการระดมทรัพยากรทาง การศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลละงู ปีการศึกษา 2555

1. ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .21) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู ($\mu = 4.55$, $\sigma = .33$) ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีความเหมาะสม อยู่ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$, $\sigma = .22$) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นตัวชี้วัดพบว่า ประเด็นการ บริหารจัดการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = .32$) รองลงมา คือ ประเด็นวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = .34$) และประเด็นหน่วยงานที่สนับสนุนโครงการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = .44$) ผ่านเกณฑ์การประเมิน

3. ผลการประเมิน ด้านกระบวนการ ตามความคิดเห็นของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง โดยรวมทุกกลุ่มที่ประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .10) รองลงมาคือ ผู้ปกครอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .23) และครูมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = .26$) ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4. ผลการประเมินด้านผลผลิต ได้แก่

4.1 ปริมาณและคุณภาพของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

4.1.1 ด้านบุคคล โรงเรียนอนุบาลละงูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคล ซึ่งครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายคือ ครู ผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน รวมถึงบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลละงูอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุน จำนวน 35 รายการ คิดเป็นมูลค่า 432,000 บาท ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.1.2 ด้านการเงิน โรงเรียนอนุบาลละงูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านการเงินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ในปีการศึกษา 2555 ได้รับการสนับสนุน จำนวน 23 รายการ คิดเป็นมูลค่า 264,772 บาท ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น ผ่านเกณฑ์ การประเมิน

4.1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนอนุบาลละงูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ในปีการศึกษา 2555 ได้รับการสนับสนุน จำนวน 17 รายการ คิดเป็นมูลค่า 173,000 บาท ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.1.4 ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนอนุบาลละงูสามารถบริหารจัดการ โดย การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามโครงสร้างโรงเรียนนิติบุคคล ครอบคลุมทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.2 ผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็น

ของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ปีการศึกษา 2555 โดยรวมทุกกลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า ผู้ปกครองเห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = .18.) รองลงมาคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = .16) และครูเห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = .20$) ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.3 ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนอนุบาลละงู ปีการศึกษา 2555 พบว่า ทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ดีมาก และดีเยี่ยม ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และนักเรียน ที่มีต่อการดำเนิน โครงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลละงู ปีการศึกษา 2555 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = .24) รองลงมาคือ ครูและผู้ปกครองมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57$, $\sigma = .29$ และ $\bar{X} = 4.57$, S.D. = .35) และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .19) ผ่านเกณฑ์การประเมิน

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เชปเปอร์สัน (Shepperson. 2001 : 3528-A อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 : 347) ได้วิจัยการประเมินผลการจัดสรรทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ถึงแม้จะมีความไม่เสมอภาคกันในการจัดสรรทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีผลต่อตัวชี้วัดทางด้านประชากร และการกำหนดงบประมาณก็พบว่า ไม่มีผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีด้วย ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือหน่วยงานกลางควรมีการระดมทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี ไว้ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และประถมศึกษาที่มีความขาดแคลน และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของนักเรียนก็อาจจะนับได้ว่าเป็นเป็นตัวชี้วัดอีกประการหนึ่งในการกำหนดจำนวนของคอมพิวเตอร์ที่ควรได้รับการจัดสรรไว้ในโรงเรียน

สเปนเซอร์ (Spencer. 2002 : 1220-A อ้างอิงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559 : 351) ได้วิจัยเรื่อง การระดมทรัพยากรจากภายนอกกับการปฏิบัติการปกครองใน

คิวบา นิคารา กัว และเอลซาวาดอร์ ในปี 1959-1995 ผลการวิจัยว่า ด้วยวิธีการระดมทรัพยากรจากภายนอกทำให้คิวบา นิคารา กัว และเอลซาวาดอร์ สามารถมีกองทัพที่เข้มแข็ง ยิ่งไปกว่านั้น ยังพบด้วยว่าเหตุผลประการสำคัญที่เป็นสาเหตุของความพ่ายแพ้ในสงคราม คือ การขาดแคลนทรัพยากรอย่างพอเพียง ดังนั้น จึงได้ข้อสรุปไว้ว่า การระดมทรัพยากรจากภายนอก คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อการประสบความสำเร็จของชาวละตินอเมริกันในครั้งนี้

โคโรล (Korol, 2003 : 345-A) อ้างถึงใน อนุสรณ์ ชุมพรพันธ์, 2551 : 67) ได้ทำการวิจัย เรื่องดัชนีวัดประสิทธิภาพของคณะกรรมการ โรงเรียน โดยใช้วิธีการศึกษารายกรณีกับคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 2 โรงเรียนในเมืองวอเคอร์ลและทำการเก็บข้อมูลให้คณะกรรมการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ คณะครู ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของคณะกรรมการโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการติดต่อประสานงานจากทางโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญ การชี้แจงกรอบงานในหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนอย่างชัดเจน ตลอดจนกำหนดวาระการประชุมที่แน่นอน ทำให้เกิดความร่วมมือจากคณะกรรมการโรงเรียนเป็นอย่างดี

เบลแมน (Bellman, 2000, p.5213-B) ได้ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการผลิตแบบอัตโนมัติและระบบควบคุมพัสดุ และศึกษาความต้องการในการให้การศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการวิจัยใช้เทคนิคเคสไฟเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการด้านความสามารถในการให้การศึกษาและการฝึกอบรมการวิจัยได้เปิด โอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญจัดเรียงปัญหาและความสามารถตามลำดับความสำคัญ ผลการวิจัยมีความสัมพันธ์กับปัญหา 12 ประการที่เกิดขึ้นในการวิจัย การจัดการผลิตและควบคุมพัสดุ ผู้เชี่ยวชาญมีความต้องการให้การศึกษาและการฝึกอบรม 11 ประการ เพื่อช่วยลดปัญหาเหล่านี้ ปัญหาที่สำคัญที่สุด 3 ประการที่เกิดขึ้นในการผลิตและระบบควบคุมพัสดุ ได้แก่ ปัญหาด้านการฝึกอบรมระบบ ข้อผิดพลาดของระบบ การสื่อสารและความต้องการด้านความสามารถของบริษัทที่ต้องการมากที่สุดมี 3 ประการ ได้แก่การฝึกอบรมระบบ ความรู้และความเกี่ยวข้องกับการจัดการและการฝึกอบรมอย่างชำนาญโดยผู้ฝึก

วิงแฮม (Whingham, 2000, p. 142) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถาบันอนุปริญา สถาบันอุดมศึกษาได้ใช้การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้สามารถเชื่อมโยงงบประมาณสู่การปฏิบัติงานของสถาบัน มีเกณฑ์ของปริมาณและคุณภาพที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ การเลือกตัวชี้วัดสำหรับการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง (PIs) และการใช้ตัวชี้วัดสำหรับการเปรียบเทียบของสถาบันในการจัดทำงบประมาณการดำเนินงานของสถาบัน เพื่อที่จะจัดหาและตอบสนองต่ออัตราการขยายตัวและเป้าหมายของผู้เรียน ในขณะที่การจัดทำงบประมาณขึ้นอยู่กับผลผลิตที่จะแสดงออกมาด้วยการ

แทนที่ความน่าเชื่อถือต่อตัวชี้วัดการดำเนินงานของสถาบัน เช่น อัตราการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองการศึกษา แนวคิดการเพิ่มมูลค่าได้สร้างแบบแผนที่น่าพึงพอใจ โดยการใส่ใจต่อความสนใจและภูมิหลังที่หลากหลายของผู้เรียน การวิเคราะห์การถดถอยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แสดงในรูปแบบซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปร ตัวแปรด้านผลผลิต คือ การเปลี่ยนแปลงและการให้การศึกษา รูปแบบดังกล่าวได้พยากรณ์อัตราการเปลี่ยนแปลง และการให้การศึกษาได้พยากรณ์อัตราการเปลี่ยนแปลงหรือจบการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยความถูกต้อง

กรีนวูด (Greenwood, 2002 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ ช่างสลัก, 2552, หน้า 60) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีระดับ 6 ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียนดีมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้และการดูแลเอาใจใส่ของครูและความไว้วางใจต่อครูของนักเรียน ในทางตรงกันข้าม นักเรียนที่ประสบความสำเร็จย้อยที่สุด มีความรู้สึกที่ชั้นเรียนของพวกเขาเป็นแบบที่มีครูควบคุมและมีการแข่งขัน

เมอร์รอด และเทรนเตอร์ (Malone & Tranter, 2003) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนต่อการจัดการและการออกแบบของบริเวณโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า ความแตกต่างที่หลากหลายระหว่างโรงเรียน โดยเฉพาะประเภทของการเล่นและสภาพแวดล้อมมีผลต่อการเรียนรู้และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพทางกายภาพของโรงเรียนและยังพบว่า เกี่ยวข้องกับการใช้และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนอกห้องเรียนเช่นเดียวกัน

มาร์สเด็น (Marsden, 2006, p. 116-A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในด้านความปลอดภัยทางสิ่งแวดล้อม และความมีระเบียบของเด็กยากจนในโรงเรียนทางทิศใต้ของแคลิฟอร์เนีย โดยทำการเก็บตัวอย่างในกลุ่มนักเรียน จำนวน 256 คน ใน 10 โรงเรียน ซึ่งพบว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน สิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ความสะดวกในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จของนักเรียน แต่พฤติกรรมของนักเรียนที่ยากจนมีบทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนในการรักษาระเบียบวินัยอย่างดี

แวกกอนเนอร์ (Waggoner, 2010) ศึกษา รูปแบบการพัฒนา การบริหารจัดการงบประมาณของผู้ที่จะก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต ตามรูปแบบของคอนสแต็คติวิต ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ใช้ทักษะการแก้ปัญหาที่มีในแต่ละตัวบุคคล ซึ่งเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียน ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้กับผู้ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดยการสมมติเหตุการณ์ ข้อมูล และสถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้นเป็นปัญหาเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อเป็นกรณีศึกษาสำหรับการแก้ไขปัญหาโดยในห้องเรียนนั้นจำเป็นต้องมีการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วัตถุประสงค์ของ

กิจกรรมคือ นักเรียนจะขอให้ใช้รหัสรายได้ของรัฐที่จะจัดสรรเงินในบัญชีต่าง ๆ เขาจะให้รหัสรายได้ นักเรียนยังต้องดำเนินการด้านค่าใช้จ่ายและการเขียนโปรแกรมเพื่อการทำงานที่เหมาะสมกับกองทุน หรือวัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ตามของรัฐที่อยู่อาศัยของนักเรียนเรียกเรื่องให้ปฏิบัติ การใช้รหัสรายได้และค่าใช้จ่ายทั้งหมดจะต้องอธิบายได้และโปร่งใส ยุติธรรม สำหรับปีงบประมาณปัจจุบันและสองปีงบประมาณข้างหน้า โดยการวิจัยของเขานั้นคือการกำหนดสถานการณ์อ้างอิง สถานการณ์จริงของโรงเรียนในแต่ละรัฐ รวมถึงปัญหาที่พบในแต่ละโรงเรียนและการจัดสรรงบประมาณ แหล่งที่มาของงบประมาณทุกอย่างถูกสร้างขึ้นโดยอ้างอิงความเป็นจริงมากที่สุด หลังจากนั้นจึงให้นักเรียนแก้ปัญหา กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการงบประมาณและรายงานทางการเงินที่เหมาะสมสำหรับแต่ละสถานการณ์

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามรูปแบบของคอนสแตคตีวีนั้น เป็นรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับขนาดของห้องเรียนและความต้องการของนักเรียน เหมาะสำหรับผู้ที่ยังเข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งรูปแบบที่ถูกสร้างขึ้นมานั้น เป็นการสร้างจากประสบการณ์เกี่ยวกับงบประมาณของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนที่พวกเขาอยู่และสร้างรหัสบัญชีขึ้นมาควบคุมและรายงานผลการบริหารจัดการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินการจริงของแต่ละโรงเรียน นอกจากนี้ Waggoner ยังพบว่ารายได้หลักที่โรงเรียนได้รับคือทุนการก่อสร้างอาคาร และเงินนอกงบประมาณ (Windfall dollars) การใช้จ่ายเงินจำนวนดังกล่าวมีกฎระเบียบกำหนดไว้ชัดเจน Waggoner เชื่อว่าเป็นรูปแบบการบริหารงบประมาณที่ดี

อัสแมน (Usman, 2016) ศึกษาทรัพยากรทางการศึกษาถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนและโดยพื้นฐานแล้วเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการรับประกันว่าโรงเรียนจะให้บริการที่มีคุณภาพสู่สังคม การประสบความสำเร็จในโรงเรียนในประเทศไนจีเรียขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัยในการบริการจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำที่ดี ระบบการจัดการเวลาในโรงเรียน การจัดสรรปันส่วนการเงินที่เหมาะสม การฝึกอบรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

ซันเดย์ และอาโยทุนด์ (Sunday and Ayotunde, 2018) ศึกษาทรัพยากรทางการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนมัธยมเอกชนในรัฐอูทีกิ ประเทศไนจีเรีย ในปี 1999-2016 พบว่าปริมาณและคุณภาพครูในโรงเรียนมีปริมาณเพียงพอ และทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์มีปริมาณเพียงพอเช่นกัน สรุปได้ว่าทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอสามารถทำให้คุณภาพทางการศึกษา

และการพัฒนาการศึกษาดีขึ้น จึงจำเป็นต้องสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาต้องอาศัยทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรด้านบุคคล ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษานั้น นอกจากรัฐจะจัดสรรให้แล้ว สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดหาเพิ่มเติม โดยการบริหารจัดการให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกภาคส่วน ทั้งบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอกประเทศ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญและพึงพอใจที่จะเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการแสวงหาหรือร่วมระดมทรัพยากรทางการศึกษามาสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น