

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ยโสธร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)
- 2.5 แนวคิดการประเมินความต้องการความจำเป็น
- 2.6 แนวคิดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
- 2.7 บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ (2553) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

วิโรจน์ สารัตนะ (2557) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต

โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจที่จะดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชนองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

Hoy และ Cecil (2001) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหารเพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2544) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากกว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์จำนวนมาก เพื่อใช้ในการพัฒนาคน หากการจัดการบริหารงานในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของสถานศึกษา คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาประเทศล่าช้าตามไปด้วย

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายตนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน (2553) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้เสนอความสำคัญการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์การปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษาซึ่ง

หมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ และเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

2.1.3 ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาจึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาโดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

- อื่น
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 - 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร
 - 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 - 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
 - 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 - 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. การบริหารงานงบประมาณ
- เพื่อให้สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน โดยมี ขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้
- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
 - 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 - 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
 - 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
 - 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.11 การวางแผนพัสดุ
 - 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
 - 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 - 2.14 การจัดหาพัสดุ
 - 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 - 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล

เป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยขอบข่ายและภารกิจ มีดังนี้

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

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. การบริหารงานทั่วไป

เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ จัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558) ได้เสนอขอขยายการบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ใน

มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น ขอบข่ายงานการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงประกอบด้วย 4 งานหลัก คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารบุคคล และงานการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบข่ายงานอยู่ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยทุกรายละเอียดขอบข่ายงานได้รับการกระจายอำนาจ จากต้นสังกัดอย่างชัดเจนเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการ จัด การศึกษา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ และเกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้เสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553) ได้เสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้ เหมาะสมกับพนักงานที่ชอบทำงานโดยการควบคุมตนเอง เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำ ของตนเอง

สถาบันพระปกเกล้า (2553) ได้เสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในความหมายที่แคบ คือ การพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดย สมัยครใจโดยประชาชนต่อโครงการใดโครงการหนึ่งของโครงการสาธารณะต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อ การ พัฒนาชาติแต่ไม่ได้หวังจะให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงโครงการ หรือวิจารณ์เนื้อหาของโครงการ

2. การมีส่วนร่วมในความหมายที่กว้าง หมายถึง การให้ประชาชนในชนบทรู้สึกตื่นตัว เพื่อที่จะทราบถึงการรับความช่วยเหลือและตอบสนองต่อโครงการพัฒนา ขณะเดียวกันก็สนับสนุนความคิด ริเริ่มของคนในท้องถิ่น

3. ในเรื่องของการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วม คือ การให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องใน กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนา นอกจากนี้ยัง เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินผลโครงการนั้น ๆ ด้วย

4. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนานั้นอาจเข้าใจอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า คือ การที่ ประชาชนได้เข้าร่วมอย่างแข่งขันในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อเขา

5. การมีส่วนร่วมในชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนจะมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะเข้าร่วม ในการแก้ปัญหาของเขา มีความรับผิดชอบมากขึ้นที่จะสำรวจตรวจสอบ ความจำเป็นในเรื่องต่าง ๆ การ

ระดมทรัพยากรท้องถิ่น และเสนอแนวทางใหม่ ๆ เช่น เกี่ยวกับการก่อตั้งและดำรงรักษาองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น

6. การมีส่วนร่วมนั้น เป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแข่งขัน ซึ่งหมายถึงว่า บุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมนั้นได้เป็นผู้มีความริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายาม ตลอดจนความเป็นตัวของตัวเองที่ดำเนินการตามความริเริ่มนั้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้เสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่สุด

Likert (1961) ได้เสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญความเกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารมีการรับฟังการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2553) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งและเพิ่มความไว้วางใจในการทำงานให้มากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตที่ดีและมุ่งมั่นทำงาน
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและทรัพยากร
7. เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ

8. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. เป็นการบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายที่เป็นไปอย่างรอบคอบถี่ถ้วน เนื่องจากเป็นการระดมแนวคิดจากกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งความรู้และประสบการณ์

2. เป็นการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปจะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องและอาจเกิดผลเสียแก่องค์กรได้

3. เป็นการขจัดปัญหาให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไปซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการดำเนินการได้

4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

5. การรวมตัวของบุคคลจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

Likert (1961) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำในการถกเถียงปัญหาต่าง ๆ ได้

2. เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชากระตุ้นจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ เกิดแรงกระตุ้นเกื้อกูลต่อองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวโดยเป็นไปอย่างอิสระในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสื่อสารโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

5. เป็นการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมยอมรับในการปฏิบัติงานในทุกกลุ่ม ทุกระดับขององค์การ

Gordon (1987) ได้สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

2. เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น

3. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน

4. ลดการขาดงาน

5. ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่าง ๆ ลง

6. ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น

7. มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

Hack, Candoli และ Ray (1995) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่

ขับเคลื่อนมาสู่ระบบบริหารในโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครองประชาชนนักเรียน ทีมงาน และคณะกรรมการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญคือ ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหาร และผู้ร่วมงานในองค์กร ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น และส่งเสริมการมีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น อีกทั้งเป็นการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปจะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องและอาจเกิดผลเสียแก่องค์กรได้

2.2.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ประยูร อัครบวร (2552) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. มีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย การรับรู้เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผน และร่วมวางแผนกิจกรรม

2. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ ประกอบด้วย การเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจ

3. มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์ผลของกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

4. มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

จันทรานี สงวนนาม (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโครงการ

3. การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Fornaroff (1980) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่าควรจะทำโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่าจะทำโครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่างการดำเนินโครงการ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับโครงการทั้งในด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงานโครงการต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Evaluation) การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีสองนัย คือเป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผลเสียเนื่องจากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงขึ้นหรือการมีสาธารณูปโภค ที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษาหรือรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่น ๆ มากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้นผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้นและมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Benefits) เป็นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รูปแบบการมีส่วนร่วมประเมินอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมเพื่อทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะกรรมการในการประเมินผล หรือการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ในการวิจัยประเมินผลสำหรับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ หรือการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินของโครงการ

Hoy และ Miskel (2001) ได้เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในสิ่งที่เข้าสนใจในองค์การแล้ว การมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในองค์การ เรียกสถานการณ์แบบนี้ว่าสถานการณ์แบบประชาธิปไตย (Democratic Situation) แต่ถ้าการตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบมีน้อยสถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflictual Situation) ก็อาจเกิดขึ้นและการมีส่วนร่วมก็จะอยู่ในขอบเขตที่จำกัด การดำเนินภารกิจก็จะขาดความสอดคล้อง ถ้าการตัดสินใจไม่สอดคล้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความรู้ความชำนาญแล้ว การหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบก็จะเกิดขึ้นนี้คือ สถานการณ์ที่ขาดการให้ความร่วมมือ แท้ที่จริงแล้วการมีส่วนร่วมในลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจเพราะไม่ได้รับความสนใจจากองค์การ ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือหรือการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
3. การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ

จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

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

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาองค์ประกอบที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันกำหนดเกณฑ์ความถี่มากกว่าร้อยละ 50 ของนักวิชาการ นักการศึกษา และพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยองค์ประกอบที่มีความถี่เป็น 1-2 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงสรุปองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในแต่ละองค์ประกอบมาศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดความหมายและตัวบ่งชี้ สำหรับนำไปนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผนไว้ ดังนี้

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไรจะแบ่งงานกันอย่างไร ใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใดจะจัดหางบประมาณมาจากที่ใดและใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา

ฉลาด จันทรสมบัติ (2554) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่องค์การหรือหน่วยงานดำเนินการเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด และเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

อดิน ระพีพัฒน์ (2554) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การวางแผนดำเนินกิจกรรม โดยให้เจ้าหน้าที่นักพัฒนาทำหน้าที่เป็นเพียงเพื่อนของประชาชนในการช่วยกันวางแผน เพราะถ้าเราไม่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนนี้โอกาสที่ชาวบ้านจะได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองในการวางแผนดำเนินงานก็จะหมดไป

Arnstein (1969) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง เป็นระดับที่เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทางในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และ ความต้องการในการพัฒนาสุขภาพของกลุ่มเป้าหมาย การสร้างความเข้าใจและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชน

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

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน สื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดเตรียมแผนงานที่จะทำได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีการระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมีการประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล

1.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการวางแผนไว้ ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการวางแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการเฉพาะ
2. กำหนดตำแหน่งที่ต้องการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ วิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้นรู้ถึงจุดแข็งของงานที่ต้องการ และจุดอ่อนที่ต้องแก้ปัญหา
3. จัดเตรียมแผนงานร่วมกันพัฒนาหลักฐานโดยคำนึงถึงสถานะในอนาคต เป็นการสร้างภาพทางเลือกเกี่ยวกับอนาคต เพื่อที่จะระบุสิ่งที่จะช่วยให้ความก้าวหน้าต่อวัตถุประสงค์
4. วิเคราะห์และระบุทางเลือกในการปฏิบัติ การระบุและประเมินการปฏิบัติอย่างรอบคอบ การเลือกทางเลือกที่บรรลุวัตถุประสงค์และอธิบายถึงขั้นตอนที่ต้องการปฏิบัติเพื่อให้สามารถติดตามทางเลือกของการปฏิบัติได้
5. ประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล เป็นการปฏิบัติตามแผนการและวัดความก้าวหน้าของแผน โดยมีการประเมินผลลัพธ์ และการปรับแผนเท่าที่จำเป็น

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย

1. ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประเด็นที่ห่วงกังวล
2. คาดการณ์ระดับของการโต้เถียงและความไม่ลงรอยของประเด็นหรือโครงการ
3. ระบุวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ
4. ระบุเงื่อนไขพิเศษของชุมชนหรือประเด็นที่อาจกระทบต่อรูปแบบการมีส่วนร่วม
5. การเลือกรูปแบบและกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ตามขั้นตอนการตัดสินใจ

6. เขียนแผนการมีส่วนร่วม

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการวางแผน ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ความเป็นเอกเทศการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานตามแผนที่ดี ระยะเวลา ดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้อง
2. ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน สื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. อยู่บนฐานของเป้าหมายในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าให้มากที่สุด
4. จัดเตรียมแผนงานที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน
5. ระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
6. มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนององสถานะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

สุธี ขวัญเงิน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการวางแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ
2. ใช้ดุลพินิจพิจารณาความเป็นไปได้ของผลสำเร็จที่ต้องการและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ

3. จัดเตรียมแผนงานที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Kenicki และ Williams (2006) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการวางแผน ประกอบด้วย

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

สรุปได้ว่า จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกันมาผนวกรวมกันเพื่อความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ จึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ
2. ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน สื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. จัดเตรียมแผนงานที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน
4. ระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
5. ประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติไว้ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานบางคน บางกลุ่มหรือทั้งหมดร่วมคิด อาจจะเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม การร่วมคิดมีประโยชน์หลายประการต่อองค์กรโดยทั่วไปก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การคิดเป็นกระบวนการขั้นต้นของการดำเนินงาน สำหรับการเริ่มต้นด้วยการคิดก็คือการแสดงความเป็นเจ้าของตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

อดิน ระพีพัฒน์ (2554) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การลงทุนและปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าชาวชนบทในชุมชนจะยากจนหรือขาดแคลนทรัพยากร แต่ชุมชนก็มีทรัพยากรที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานได้ อย่างน้อยชุมชนก็มีแรงงานของตนเอง เป็นขั้นต่ำสุดที่จะเข้าร่วมได้ ในหลาย ๆ แห่งของชุมชนการลงทุน และปฏิบัติงานจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของจะทำให้ชุมชนเกิดความรัก และความห่วงแทน

Arnstein (1969) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง เป็นการร่วมกันจัดทำกิจกรรมหรือการดำเนินการตามแผน ที่กำหนดไว้ของชุมชน ร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ที่วางไว้

William Erwin (1976) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรมหรือโครงการรวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ ร่วมกันประสานงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และมีส่วนร่วมในการบริหารให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

2.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติไว้ ดังนี้

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานว่าเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

2. ร่วมกันประสานงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

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

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ร่วมกันจัดกิจกรรมหรือโครงการ
2. ร่วมสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ
3. ร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2. การได้ร่วมสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้

3. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติประกอบด้วย

1. ร่วมสนับสนุนทรัพยากรหรือการบริจาคเงินและวัสดุต่าง ๆ

2. มีส่วนร่วมในการบริหารให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

3. ร่วมประสานงานและขอความช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกันมาผนวกรวมกันเพื่อความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ จึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกอบด้วย

1. ร่วมกันจัดกิจกรรมหรือโครงการ

2. ร่วมสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ

3. ร่วมกันประสานงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

4. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

5. มีส่วนร่วมในการบริหารให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

3. การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ไว้ ดังนี้
 ธีร สุนทรายุทธ (2551) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การคำนึงถึงผลประโยชน์เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

ประยูร อัครบวร (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์ ผลของกิจกรรม หรือผลของการ ตัดสินใจที่เกิดขึ้น

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนแล้วย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัสดุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

Arnstein (1969) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง เป็นการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค ผู้ได้รับผลประโยชน์คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประโยชน์ที่ได้รับจะมีความแตกต่างกัน ตามสถานภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง เป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผลสืบเนื่องในทางลบจากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงขึ้นหรือการมีสาธารณูปโภค ที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษาหรือรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่น ๆ มากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้นผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้นและมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์ ผลของกิจกรรม หรือผลของการ ตัดสินใจที่เกิดขึ้นร่วมรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ ร่วมรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม และร่วมรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบจากการบริหารงาน

3.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ไว้ ดังนี้
สำนักมาตรฐานการศึกษา (2545) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ
3. พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ
3. พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. นำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ
2. นำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน
3. ร่วมรับผิดชอบการดำเนินการ
4. พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ

3. ร่วมรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบจากการบริหารงาน
Shadid และคณะ (1982) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์

ประกอบด้วย

1. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เชิงปริมาณ
2. รับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และเชิงคุณภาพ
3. ร่วมรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบจากการบริหารงาน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกันมาผนวกรวมกันเพื่อความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ จึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย

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

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ ดังนี้
สำนักมาตรฐานการศึกษา (2545) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

อรทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

อคิน ระพีพัฒน์ (2554) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่งเพราะ ถ้าหากการติดตามและการประเมินผลการมีส่วนร่วมของชุมชน เพราะชุมชนจะได้รับทราบผลการปฏิบัติว่างานที่ท าไปจะได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่

Arnstein (1969) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงานหรือโครงการ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพียงใด เพื่อให้ชุมชนได้รับทราบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ และหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการได้สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง จะมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมรวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การควบคุมหรือติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา และนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ ดังนี้
 อรรถัย กักผล (2552) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

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

ลุล่วงตามเป้าหมาย

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ติดตามและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความสำเร็จ
2. ตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ
3. นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันขององค์กรอยู่เสมอ
2. มีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กร
3. นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

Arnstein (1969) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ควบคุมการดำเนินงาน
2. ตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์
3. หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการ

Cohen และ Uphoff (1981) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

1. ควบคุมการดำเนินงานกิจกรรม

2. ตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

3. ปรับตัวหรือปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในการมีส่วนร่วมต่อไป

สรุปได้ว่า จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกันมาผนวกรวมกันเพื่อความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ จึงสรุปตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

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

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.3.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

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

อุทัย บุญประเสริฐ (2552) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2554) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ หมายถึง วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอด ความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทิตินา แคมมณี (2555) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ หมายถึง เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผังไดอะแกรม หรือ แผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

Bardo และ Hartman (1982) ได้เสนอความหมายของรูปแบบ หมายถึง เป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียด ซึ่งถ้าทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบหรือแบบจำลองด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุรูปแบบหรือแบบจำลองใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใด และควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างนั้น ไม่มีข้อกำหนดตายตัวซึ่งจะขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ สำหรับถ่ายทอด ความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.3.2 ความสำคัญของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบไว้ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ว่า มีความสำคัญในการแสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบมีมากกว่าหนึ่งมิติหรือหลายตัวแปร โดยจะเชื่อมโยงแสดงความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุผล

Good (1973) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ว่า 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและทำซ้ำ 2) เป็นแบบอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนแบบ 3) เป็นแผนภาพหรือภาพสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใด ๆ หรือหลักการหรือแนวคิด และ 4) เป็นชุดปัจจัยหรือองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมตัวเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจเขียนในรูปคณิตศาสตร์หรือเขียนบรรยายก็เป็นไปได้

Bardo และ Hartman (1982) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ว่า มีความสำคัญทางสังคมศาสตร์ โดยเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ หรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ โดยรูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

สรุปได้ว่า รูปแบบ มีความสำคัญ คือ แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบมีมากกว่าหนึ่งมิติหรือหลาย ตัวแปร โดยจะเชื่อมโยงแสดงความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุผล เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ หรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ โดยรูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

2.3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

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

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

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

Keeves (1988) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

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

2. การจัดร่างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้

3. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลังโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ในปัจจุบัน

4. มีเงื่อนไข หรือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 3 กลไกการดำเนินการ ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบองค์ประกอบของรูปแบบ 5 ส่วนข้างต้นเป็นกรอบสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

2.3.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 6) ได้เสนอลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

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

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988) ได้เสนอลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement)

4 ประการ คือ

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

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สรุปได้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดี คือ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา อธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน และเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

2.4.1 ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)ไว้ ดังนี้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541) ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพเป็นที่รู้จักแพร่หลายระดับหนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) การใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจร หมุนเวียนไปไม่มีหยุดหย่อน

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542) ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง กิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้นมิใช่เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีการวางแผน PDCA ที่มีวนได้สูงขึ้นเรื่อย ๆ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545) ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบอันประกอบด้วย การวางแผน

(Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นการกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้นโดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่าทำอะไรจึงจะดีขึ้น

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพเป็นที่รู้จักแพร่หลายระดับหนึ่ง ในการบริหารคุณภาพนั้นมิใช่เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในแต่ละรอบ มุ่งสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบ

2.4.2 ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ ดังนี้

อีโตชิ คูเมะ (2540) ได้เสนอความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า การบริหารคุณภาพวงจรเดมมิ่ง และได้นำมาใช้กับทุกกิจกรรม จึงรู้จักกันอย่างแพร่หลาย PDCA การบริหารงาน การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์ (2544) ได้เสนอความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการประกอบด้วย การดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do or implementation) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check or evaluation) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act or adjust) เรียกว่า วงจรการบริหารงานแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

วิฑูรย์ สิมะโชคติ (2545) ได้เสนอความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า การกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้นโดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่าทำอะไรจึงจะดีขึ้น

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความสำคัญ คือ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการประกอบด้วย การดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act)

2.4.3 ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

อีโตชิ คูเมะ (2540) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) โดยมีการดำเนินการ

ดังนี้

1. Plan คือ การวางแผน เป็นการเริ่มต้นของโครงการ หรืองานเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเมื่อเกิดการผิดพลาดมีความสามารถรับมือได้ เพื่อให้การปรับปรุงงานและแก้ปัญหาอุปสรรค ทำงานอย่างรอบคอบเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผน แผนที่ดีประกอบด้วย SMART มีลักษณะ ดังนี้

S = Specific เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน

M = Measurable สามารถวัดได้

A = Attainable สามารถบรรลุผลได้สำเร็จ

R = Realistic พื้นฐานของความเป็นจริง

T = Timely มีกรอบเวลากำหนดการวางแผนที่ดี

2. Do คือ ปฏิบัติตามแผน การปฏิบัติตามแผนนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามแนวทางที่วางแผนไว้ โดยพิจารณาใคร่ครวญก่อนลงมือปฏิบัติ

3. Check คือ ตรวจสอบ การทำงานนั้นนอกจากจะทำให้เสร็จแล้วจะต้องมีการตรวจสอบว่า ผลที่ปฏิบัติได้ผลคุ้มค่าเพียงไร มีข้อมูลใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้าง

4. Act คือ การดำเนินการให้เหมาะสมหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามขั้นตอน กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้วิเคราะห์และพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไรโดยมองทางเลือกใหม่ ใช้ความพยายามให้มากขึ้น ขอความร่วมมือจากผู้อื่น หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

สมาน อัครภูมิ (2541) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ P-Planning (การวางแผน) คือ การกำหนดขึ้นล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ของการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจของปัจจุบันจะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการของอนาคต

ขั้นที่ 2 คือ D-Do (สภาพตามแผน) คือ การนำเอาแผนมาปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมาย และกำหนดของเวลา เพื่อให้เกิดผลตามที่กำหนดไว้ของแผน

ขั้นที่ 3 คือ C-Check (การตรวจสอบประเมินผล) คือ กระบวนการตรวจสอบสภาพงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ติดตามกำกับดูแลความก้าวหน้าของงาน

ขั้นที่ 4 คือ A-Action (การปรับปรุงงาน) คือ การนำผลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงานแก้ไขงานเพื่อพัฒนาให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P)

ขั้นที่ 2 การดำเนินการตามแผน (Do-D)

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check-C)

ขั้นที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act-A)

ปริทรรศน์ พันธุภรยงก์ (2545) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ดังนี้

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไข แล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัตินั้นเป็นแผนที่ล่าสุดจริง ๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไข แล้วดูสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันทีให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหมายโดยปัจจัยภายนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

P คือ Plan หมายถึง การวางแผน โดยเลือกปัญหาและตั้งเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

D คือ Do หมายถึง การนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการนำแผนแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ

C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนำข้อมูลก่อนการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกัน

A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงาน A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

2.5 แนวคิดการประเมินความต้องการความจำเป็น

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ ได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สอง การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา

1. การนิยามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือความเสียหาย หรือผลเสียที่เกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามตามโมเดลนี้เรียกว่า “Performance Needs”

2. การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยามโมเดลนี้เรียกว่า “Treatment Needs”

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดยนำความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานลบด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ คาดหวังให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางาน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนางานต่อไป

2.5.2 ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการความจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการความจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Witkin (1995) ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น มีความสำคัญเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง

2.5.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ ได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่า 3 ขั้นตอน คือ

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis)
3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ดังนี้

1. ขั้นก่อนการประเมิน (Reassessment) ในขั้นแรกนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

- 1.1 การวางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

จำเป็น

1.3 กำหนดขอบเขตหลักของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/ หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน

1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

1.5 ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น และนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้ว ในขั้นนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล (data gathering) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

2.1 สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นนี้ยอมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย

2.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก

2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็นหรือประเด็นปัญหา

2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผลที่ได้ในขั้นประเมินคือความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

3. ขั้นหลังการประเมิน (Post assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วย

3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญและทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาจากข้อที่ 1 ทำให้ทราบปัญหาที่เร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหา ก็จะสูญเสียเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้น จึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin (1995) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (การสำรวจ) เป็นระยะการเตรียมการก่อนประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดแผนการดำเนินการ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการ กำหนดขอบเขตหรือประเด็นของความต้องการจำเป็น รวมถึงการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวม แหล่งที่มาของข้อมูล วิธีการ ระดับความสามารถในการใช้ข้อมูล

ระยะที่ 2 การประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล) เป็นระยะการเก็บข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการจำเป็นก่อนหลังขั้นแรก การวิเคราะห์สาเหตุระดับที่ 1,2 และ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (การนำไปใช้ประโยชน์) เป็นระยะการใช้ผลประเมินความต้องการจำเป็นก่อนหลังในทุกระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ การพิจารณาแนวทางแก้ปัญหา การพัฒนาแผนปฏิบัติงานการแก้ปัญหา การประเมินความต้องการจำเป็น การเผยแพร่ผลที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตหรือประเด็นในการประเมิน กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น นำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์จัดเรียงลำดับ รายงานและนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.6 แนวคิดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.6.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่มไว้ ดังนี้

วรรณี แกมเกตุ (2551) ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้เข้าร่วมสนทนารวมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจงตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา โต้ตอบอภิปรายร่วมกันแลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนทนาสนทนาระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษาการเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การให้บุคคลากรกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมาสนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์รายบุคคลกล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมอากัปกริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใด ๆ ที่สงสัยก็ได้

Patton (2002) ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้ฟังคำตอบของคนอื่น ๆ ในกลุ่ม และในขณะเดียวกันก็อาจให้ข้อมูลของตนเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นคำตอบที่ตนต้องการนำเสนอ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มอาจไม่เห็นด้วยกับความเห็นของเพื่อนสมาชิกก็ได้ทั้งนี้เพราะการสนทนากลุ่มไม่ต้องการความเห็นหรือคำตอบที่เป็นเอกฉันท์ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพสูง โดยที่ผู้เข้าร่วมกลุ่ม 1 คน อาจเสนอความเห็นในมุมมองของตนภายในกลุ่มที่อาจมีความเห็นแตกต่าง ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในบริบททางสังคมที่แท้จริง

Merriam (2009) ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการสัมภาษณ์หรือการสนทนาของบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการสัมภาษณ์หรือการสนทนาของบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมาสนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบหนึ่ง ด้วยการเชิญผู้เข้าร่วมสนทนารวมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจงตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด

2.6.2 ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547) ได้ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. ผู้เก็บข้อมูล เป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี
 2. เป็นการนั่งสนทนาระหว่างนักวิจัยกับผู้รู้ ผู้ให้ข้อมูลหลายคนที่เป็นกลุ่มจึงก่อให้เกิดการเสวนากันในเรื่องที่สนใจ ไม่มีการปิดบังคำตอบที่ได้จากการถกประเด็นซึ่งกันและกันถือว่าเป็นการถกเถียงซึ่งแนวความคิดและเหตุผล โดยไม่มีการตีประเด็นปัญหาผิดไปเป็นอย่างอื่น
 3. การสนทนากลุ่มเป็นการสร้างบรรยากาศเสวนาให้เป็นกันเอง ระหว่างผู้นำการสนทนากับสมาชิกกลุ่มสนทนาหลาย ๆ คนพร้อมกัน จึงลดภาวะการแข็งอายออกไป ทำให้สมาชิกกล้าคุยกล้าแสดงความคิดเห็น
 4. การใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ได้ข้อมูลละเอียดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้สำเร็จหรือได้ดียิ่งขึ้น
 5. คำตอบจากการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นคำตอบเชิงเหตุผลคล้าย ๆ กับการรวบรวมข้อมูลแบบคุณภาพ
 6. ประหยัดเวลาและงบประมาณของนักวิจัยในการศึกษา
 7. ทำให้ได้รายละเอียด สามารถตอบคำถามประเภท ทำไมและอย่างไรได้อย่างแตกฉานลึกซึ้ง และในประเด็นหรือเรื่องที่ไม่ได้คิดหรือเตรียมไว้ก่อนได้
 8. เป็นการเผชิญหน้ากันในลักษณะกลุ่มมากกว่าการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวทำให้มีปฏิริยาโต้ตอบกันได้
 9. การสนทนากลุ่มจะช่วยบ่งชี้อิทธิพลของวัฒนธรรมและคุณค่าต่าง ๆ ของสังคมนั้นได้ เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มมาจากวัฒนธรรมเดียวกัน
 10. สภาพการสนทนากลุ่ม ช่วยให้เกิดและได้ข้อมูลที่เป็นจริง
- รัตนะ บัวสนธิ์ (2551) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้
1. ประหยัดงบประมาณและสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

2. ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจำนวนมาก และเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปภาษาพูดของผู้ร่วมสนทนากลุ่มโดยตรง ข้อมูลที่ได้จึงเป็นการเปิดเผยความจริงในประเด็นเดียวกัน

3. การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหลาย ๆ คนไปพร้อมกัน ทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล้าแสดงความคิดเห็น

4. เหมาะสมยิ่งสำหรับเก็บข้อมูลบุคคลที่อ่านหนังสือไม่ออก

5. สามารถใช้วิธีการที่สะท้อนกลับคำถามของผู้ร่วมสนทนาเพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ และช่วยในการตีความคำตอบที่ถูกต้อง

6. เพื่อประเมินผลโครงการทางการศึกษาที่ได้ดำเนินไปแล้ว

7. เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัยบางประเภท เช่น แบบสอบถาม รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการหาคำตอบเพิ่มเติมให้กับงานวิจัยทางการศึกษาบางเรื่อง เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนมากขึ้น

นางนภัส คู่ขวัญ เทียงกลม (2551) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. การอภิปรายกลุ่มเป็นการวิจัยที่เหมือนกับการวิจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ ที่สามารถได้ข้อมูลที่ลึกมากกว่าที่สมาชิกคิด และยังบ่งชี้ได้ว่าทำไมจึงคิดเช่นนั้น

2. สามารถค้นพบฉันทามติ และความต้องการประสบการณ์ความชอบและการสนับสนุนของสมาชิกที่หลากหลาย

3. ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กลุ่ม เช่น สมาชิกสามารถสร้างความคิดจากความคิดและข้อเสนอแนะของสมาชิกอื่นในกลุ่ม

4. ได้ข้อเสนอแนะที่คาดคิดมาก่อน และมุมมองใหม่ ๆ จะค้นพบโดยง่าย

5. การประสานใจที่พร้อมเพรียงระหว่างผู้ดำเนินการอภิปราย และสมาชิก

ในกลุ่มจะสามารถให้กำลังใจสมาชิกให้สามารถแสดงความรู้สึกลึกซึ้งยิ่งขึ้นและจริงจัง

Morgan (1988) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้ การจัดสนทนากลุ่มมีประโยชน์ในการดึงเอาข้อมูลในวิธีที่ผู้วิจัยสามารถค้นหาคำตอบจากประเด็นคำถามที่เกิดขึ้นจากผลที่เกิดขึ้น ช่องว่างระหว่างสิ่งที่บุคคลในกลุ่มพูดและสิ่งที่บุคคลทำจะถูกยอมรับว่าเป็นความจริงได้ดีกว่า ถ้าความเข้าใจและความหมายที่หลากหลายถูกแสดงโดยผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะก่อให้เกิดการอธิบายที่หลากหลายเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติที่ชัดเจนขึ้น

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มมีประโยชน์ คือ เป็นการดึงเอาข้อมูลในวิธีที่ผู้วิจัยสามารถค้นหาคำตอบจากประเด็นคำถามที่เกิดขึ้นจากผลที่เกิดขึ้นช่องว่างระหว่างสิ่งที่บุคคลในกลุ่มพูดและสิ่งที่บุคคลทำจะถูกยอมรับว่าเป็นความจริงได้ดีกว่า ถ้าความเข้าใจและความหมายที่หลากหลายถูกแสดงโดยผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะก่อให้เกิดการอธิบายที่หลากหลายเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติที่ชัดเจนขึ้น ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจำนวนมาก และเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปภาษาพูดของผู้ร่วมสนทนากลุ่มโดยตรง ข้อมูลที่ได้จึงเป็นการเปิดเผยความจริงในประเด็นเดียวกันข้อมูลละเอียดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้สำเร็จโดยผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะก่อให้เกิดการอธิบายที่หลากหลายเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.6.3 ขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

ชาย โพธิ์สิตา (2547) ได้เสนอขั้นตอนการสนทนากลุ่มย่อย มีดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัยหรือประเด็นที่จะอภิปรายกลุ่ม
2. กำหนดกรอบการเลือกตัวอย่าง
3. กำหนดผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม
4. สร้าง/ทดสอบแนวคำถาม
5. เลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
6. จัดการสนทนากลุ่ม
7. จัดระเบียบข้อมูล
8. วิเคราะห์ข้อมูล
9. เขียนรายงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2549) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูล
3. ตัดสินใจว่าจะทำกี่กลุ่ม
4. วางแผนเรื่องระยะเวลาและตารางเวลา
5. ออกแบบแนวคำถาม
6. ทดสอบแนวคำถามที่สร้างขึ้น
7. ทำความเข้าใจกับผู้ดำเนินการสนทนา
8. คัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา
9. การจัดเตรียมการทำสนทนากลุ่ม
10. จัดกลุ่มสนทนา
11. ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

รัตน์ บั้วสนธ์ (2551) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ร่วมสนทนา หรือสมาชิกที่ได้รับตามคุณสมบัติ หรือตามตัวแปรที่สอดคล้องกับเงื่อนไขตามที่ผู้วิจัยต้องการ

2. ผู้จัดบันทึก และผู้ให้บริการทั่วไปเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จะบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาทั้งข้อมูลที่เป็นคำพูดของสมาชิกในกลุ่มสนทนาทุกคำพูดเท่าที่จะจดได้ทัน และข้อมูลที่ไม่ใช่คำพูดแต่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นขณะสนทนา เช่น อากัปกริยา ท่าทางการแสดงสีหน้าของผู้สนทนาเมื่อทำการโต้ตอบ หรือการนั่งเงียบ เป็นต้น ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้การตีความสรุปรายงานวิจัยต่อไป ทั้งนี้ในการจัดบันทึก ผู้จัดบันทึกจะต้องใส่ชื่อสมาชิกที่ผู้พูด หรือผู้แสดงอากัปกริยาดังกล่าวด้วยเพื่อป้องกันการลืม ผู้จัดบันทึกยังอาจช่วยเตือนพิธีกรกรณีลืมประเด็นคำถามบางประเด็น ตลอดจนการช่วยให้พิธีกรแจกคำถามได้ทั่วถึงกับสมาชิกทุกคน

3. ผู้ให้บริการทั่วไป เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ ในการสนทนาเพื่อให้การดำเนินการสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่นโดยไม่ติดขัด เช่น การให้บริการน้ำดื่ม กาแฟ ขนม หรือของขบเคี้ยว การบันทึกเทป และการเปลี่ยนเทปบันทึก รวมทั้งการป้องกันบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนทนาเข้ามารบกวนขัดจังหวะการสนทนา

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ สร้างข้อคำถามหรือเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ นัดหมายการสนทนา ดำเนินการสนทนากลุ่ม จัดบันทึกข้อมูลที่ได้รับบริการวิพากษ์ และวิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูลจากการสนทนา

2.7 บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2547) เสนอว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษได้ประกาศจัดตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 แห่ง มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษระดับ เขตการศึกษา จำนวน 8 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคณพิการรวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการ และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องทำการวิจัยและอบรมบุคลากร รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คณพิการ และสถานศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดอีก 63 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคณพิการรวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการ และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คณพิการและสถานศึกษา และในปี พ.ศ. 2555 ได้ มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษชนจนครบ 77 จังหวัดทั่วประเทศไทย โดยมีบทบาทหน้าที่ คือ 1) จัดและ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคณพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นต้น 2) พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคณ พิกการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคณพิการ 3) จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคณพิการ 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคณพิการ (Transitional services) 5) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคณพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา 6) เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคณพิการ 7) จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคณพิการในจังหวัด 8) ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

ประเสริฐศักดิ์ เทินไธสง (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการ 4 ระยะ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบของระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องประเมินองค์ประกอบของระบบที่ได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหาร ครูวิชาการ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนผู้นำชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,810 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น 3) การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีระบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิ ภาพและมีวิถีปฏิบัติที่ดีกว่าระบบและประเมินความเหมาะสมของระบบและคู่มือดำเนินการตามระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 4) การศึกษาผลการใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยการนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มี 21 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า 6 องค์ประกอบ กระบวนการ 6 องค์ประกอบ ผลผลิต 7 องค์ประกอบ และข้อมูลป้อนกลับ 2 องค์ประกอบ ผลการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ 2. ผลการศึกษาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านข้อมูลป้อนกลับ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านผลผลิต และด้านกระบวนการ ตามลำดับ 3. ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า มี 6 องค์ประกอบ กระบวนการ มี 6 องค์ประกอบ ผลผลิต มี 7 องค์ประกอบ ผลการประเมินระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ผลการประเมินมาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม มาตรฐานความเป็นประโยชน์ และมาตรฐานความถูกต้อง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ และผลการประเมินคู่มือดำเนินการตามระบบ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำระบบไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า 1) คุณภาพห้องเรียนโดยรวมมีคะแนนสูงกว่าร้อยละ 80 2) แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนมีคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด 4) ครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดีและดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 94.21 6) ครูนักเรียน ผู้ปกครอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อระบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กนกวรรณ บุราณสาร (2560) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้บริหาร จำนวน 152 คน ครูผู้สอน จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา และแบบสอบถามแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อได้ค่าระหว่าง 0.22-0.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ปฏิบัติได้ มีประโยชน์ และควรนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่นๆ ต่อไป 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ หลัก 5 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 20 ข้อ 3) คุณภาพรูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมและสอดคล้องทุกข้อ

มาติกา ประชารักษ์สกุล (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) พัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสม เก็บข้อมูลจาก ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการศึกษสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 354 คน จาก 59 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก 3. แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการกำหนด

นโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วางแผนและบริหารจัดการวิชาการของสถานศึกษา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษา และคุณภาพของการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการสรรหา ตรวจสอบคุณภาพของเอกสารตำราเรียน การจัดการสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาตลอดจนการพัฒนาวิชาการรอบด้านทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยของนักเรียน สนับสนุนหรือจัดหาและให้ข้อเสนอแนะในการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารงานบุคคล ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานบริหารบุคคล โดยวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดกรอบอัตราากำลังการสรรหาผู้ปฏิบัติหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกด้าน รวมถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติของครูและการให้ข้อเสนอแนะในการประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ด้านงานการบริหารทั่วไปชุมชนควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานการบริหารทั่วไป โดยวางแผน ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการพัฒนางานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ครอบคลุมงานธุรการงานทะเบียน งานกิจการนักเรียนงานอาคารสถานที่ งานการเงินและพัสดุ และงานด้านอื่น ๆ 4) ด้านงานงบประมาณ ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานงบประมาณ โดยวางแผนตรวจสอบ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะการใช้เงินงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุน การระดมทุน และจัดหางบประมาณอุดหนุนสถานศึกษาจากภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน การจัดซื้อ-จัดจ้างและการดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษา

อัญชัน ขุนนาแก้ว (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการนิเทศภายในยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คนจากการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แบบวัดการรับรู้ทักษะและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test Dependent ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญมีระดับการปฏิบัติการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ ประเภทสามัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน DGPA ได้แก่ (1) Direct Assistance (2) Group Development (3) Professional Development (4) Action Research (5) Curriculum Development 3) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชน ขนาดใหญ่ ประเภทสามัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการประเมินการรับรู้ทักษะและเจตคติของครูผู้สอน ที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

เอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญ พบว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้ทักษะอยู่ในระดับดีและเจตคติอยู่ในระดับที่ดีอย่างมากต่อรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญ

อรอุมา บวรศักดิ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับครูวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 3) ศึกษาผลการนำรูปแบบไปใช้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 384 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และครูวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนา จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับได้ดังนี้ หลักการนิเทศ การประเมินผลและปรับปรุงงาน และการให้ความรู้และวิธีการเรียนรู้ 2) รูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ARPED Model มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบหลัก คือ การประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน (Assessment : A) การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building : R) การสร้างแนวปฏิบัติการณ์นิเทศการสอน (Practice : P) ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 3.1) ประชุมก่อนสังเกตการสอน 3.2) สังเกตเหตุการณ์สำคัญในการจัดการเรียนรู้ 3.3) การไตร่ตรองสะท้อนคิด 3.4) การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน และ 3.5) การประเมินผลและปรับปรุงงาน การประเมินผล (Evaluation) และ การพัฒนาและปรับปรุงงาน (Development) ผลการประเมินความเหมาะสมและการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า (1) ครูวิทยาศาสตร์มีปฏิกริยาตอบสนองต่อรูปแบบการนิเทศการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การประเมินความรู้และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 34.60 คิดเป็นร้อยละ 86.50 และหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 37.00 คิดเป็นร้อยละ 92.50 (3) การประเมินทักษะการนิเทศและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยครูประเมินตนเองก่อนการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4) การประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยครูประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (5) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพการดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 407 คน และครูอนามัย จำนวน 407 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สร้าง/ตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และ 3) ประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง และด้านการใช้ประโยชน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในองค์ประกอบที่ 9 ต่ำสุดองค์ประกอบที่ 2 และด้านปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาสูงสุดในองค์ประกอบที่ 4 และต่ำสุดองค์ประกอบที่ 9 และครูอนามัยแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีการปฏิบัติสูงสุดองค์ประกอบที่ 9 และต่ำสุดองค์ประกอบที่ 1 และด้านปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อยโดยมีปัญหาสูงสุดในองค์ประกอบที่ 9 และต่ำสุดในองค์ประกอบที่ 2 2) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมี 3 องค์ประกอบ คือ 2.1) แนวคิดและหลักการ ได้แก่ กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไปใช้ได้ 2.2) วัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพร่วมกับภาคีเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2.3) การนำไปใช้ครอบคลุมนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยมีคู่มือสามารถนำไปใช้ได้จริงตามบริบทของสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง และด้านการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

จรรย์ น่วมมะโน (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะเวลา ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 354 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน และแบบสอบถาม ระยะเวลาที่ 2 พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 7 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์และตรวจสอบร่างรูปแบบ 21 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ 9 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน ระยะเวลาที่ 3 ประเมินผลการใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ 21 คน และนักเรียน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน และแบบสอบถามสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผล

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนาในรูปแบบ มี 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 กลไกการดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 4 เนื้อหาการนิเทศภายใน องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analyzing : A) การวางแผนการนิเทศ (Planning : P) การปฏิบัติการนิเทศ (Doing : D) และประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) องค์ประกอบที่ 6 การประเมินรูปแบบ และ องค์ประกอบที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบฯ พบว่า (1) ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศภายใน (2) ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศ หลังได้รับการนิเทศภายในมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศภายใน และครูผู้รับการนิเทศ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก (3) ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4) ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (5) ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จรรยา ธรรมนำศีล (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย เป็นการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศโดยมีวิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงและมีข้อบ่งชี้ในการคัดเลือก เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัยเป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย ด้วยการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นโดยการสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย เป็นการศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับโรงเรียนบ้านหนองขามสมบูรณ์ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้มาแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยเป็นดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย แบ่งได้ 6 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย 37 ตัวชี้วัด 2) รูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อม

ภาษาของเด็กปฐมวัยที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัยพัฒนาขึ้นสรุปผล ดังนี้ 3.1) ผลการเรียนรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ผู้ร่วมพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน ซึ่งมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 3.2) ผลการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่ส่งผลต่อความสามารถของผู้สอนภาพรวมอยู่ในระดับดีและส่งผลถึงความสามารถของผู้นิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก 3.3) ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัยที่มีต่อการพัฒนาตัวตนทั้งของครูผู้สอนและผู้นิเทศ จากการประเมินแบบ 360 องศา ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่
- 2) พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่
- 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่

ประชากรหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ ตัวแทนผู้บริหารเทศบาลนครเชียงใหม่ ตัวแทนนักวิชาการและครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนปัญหาของการมีส่วนร่วม คือ คณะกรรมการสถานศึกษาบางคนติดภารกิจไม่สามารถมาประชุมได้อีกทั้งยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา 2. รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ 3 รูปแบบ คือ 1) สร้างการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ 2) เพิ่มช่องทางการติดต่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ไลน์ เฟซบุ๊ก วารสาร 3) การสร้างความตระหนัก ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการก่อน-หลัง 4 ครั้ง/ปี 3. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ คือ จำนวนโครงการที่มีมากเกินไป ทำให้ครูและบุคลากรมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น

สามารถ ผ่องศรี (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนภาษาไทยโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 จังหวัด ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปรียบเทียบกับตารางกำหนดขนาด ตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan จำนวน 132 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 264 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารและ

ครูผู้สอนภาษาไทยที่นำรูปแบบการนิเทศไปใช้ในชั้นเรียน 8 คน และนักเรียน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบประเมินร่างรูปแบบการนิเทศ 4) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ 5) แบบประเมินสมรรถนะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 6) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 7) แบบประเมินความพึงพอใจ 8) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนา รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ (1) หลักการของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผล มี 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Survey = S) การจัดการให้ความรู้ (Educate = E) การวางแผนการนิเทศ (Plan = P) การปฏิบัติการนิเทศ (Implement = I) การสะท้อนผลการนิเทศ (Reflect = R) และ การประเมินผล (Evaluation = E) (4) การประเมินรูปแบบ และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า (1) ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจของการ จัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (2) ครูผู้รับการ นิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่ พัฒนาขึ้น (3) ครูผู้นิเทศมีความสามารถในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับดี (4) ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มี ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด (5) ผลการ ประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และ ตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการศึกษาและ วิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และ การศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง และมีข้อบ่งชี้ในการ คัดเลือก เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดการนิเทศ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นโดยการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ ใช้เป็นแบบตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นและ 3) เพื่อศึกษาผลการนำรูปแบบการ นิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาไปใช้ เป็นการศึกษาผลการนำ รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับโรงเรียนบ้านขุนด่านซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้มาแบบเจาะจงแบบมีข้อ บ่งชี้และเป็นการสรุปภาพรวมของการใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งได้ 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านการปฏิบัติมี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การประเมินสู่การพัฒนา มี 3 ตัวชี้วัด ได้เป็นรูปแบบการนิเทศแบบ ROAD องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก 3) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD ดังนี้ 3.1) ผลการเรียนรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ผู้ร่วมพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน ซึ่งมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 3.2) การสังเกตชั้นเรียน ที่ส่งผลต่อความสามารถของผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับปรับปรุง และส่งผลถึงความสามารถของผู้นิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับดี 3.3) ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อมรภาค ปิ่นกำลัง (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่ง 1 คน ครูหรือพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 189 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและการไว้วางใจกัน 2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน ส่งเสริมการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน 2) ความยึดมั่นผูกพัน ให้การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดง

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

อัญชิสรา แก้ววิเศษ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีจุดมุ่งหมายคือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และ 3) เพื่อการพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 3) แบบสัมภาษณ์ 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยดังนี้ 1. ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า ทั้งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษามีสภาพปัจจุบันทั้งโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ 3.1) ด้านการวางแผน สถานศึกษาต้องให้ความรู้ด้านบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการติดต่อประสานงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อการเข้าร่วมประชุมวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาสถานศึกษาระยะสั้นและระยะยาวร่วมวางแผนในการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา ร่วมวางแผนงานในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3.2) ด้านการดำเนินการ เป็นแกนนำในการระดมทุน ดำเนินการประสานให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นวิทยากรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการเรียนรู้เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประสานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3.3) ด้านการประเมินและติดตามผลการทำงานของโรงเรียน ติดตามการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติการประจำปี ผลการประเมินแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ธีรกุล พงษ์จงมิตร (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 และ 2) พัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 256 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 6 ด้าน 30 แนวทาง ได้แก่ การสร้างองค์กรประชาชน มี 5 แนวทาง การสร้างเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกัน มี 5 แนวทาง การจัดฝึกอบรมให้องค์กรประชาชน มี 5 แนวทาง การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน มี 5 แนวทาง การกำหนดกรอบกิจกรรม มี 5 แนวทางและการติดตามประเมินผล มี 5 แนวทางและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วิบูลร นิลพิบูลย์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 คน ครูจำนวน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 140 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ สวอนส์เบิร์ก (Swansburg) และประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่น ผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การไว้วางใจกัน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Johnson (2004) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าผลการแนะนำในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ การสำรวจประสิทธิภาพของแผนงานของโรงเรียนจะสามารถนำมาใช้ได้กับฝ่ายกิจกรรมการป้องกันการศึกษาและผู้มีวิชาชีพเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่แสวงหาแผนงานการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน

Mohan (2008) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของประสิทธิผลในโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศมาเลเซีย เนื่องมาจากปรัชญาการศึกษาแห่งชาติในปี ค.ศ.2000 ทำให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างรวดเร็ว กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย คือ ผู้บริหาร และครู เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจความคิดเห็นโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าคุณสมบัติหลักที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในโรงเรียนมี 5 ประการสำคัญ 1) ผู้บริหารต้องมีความเข้มแข็ง มีจุดมุ่งหมายชัดเจน 2) การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู 4) ความเข้มงวดระหว่างผู้บริหารและครู 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน

Ariful (2014) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียนมัธยมเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่ในมุมมองของการศึกษาบังคลาเทศ การก่อตัวของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (SMC) และโปรแกรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยโรงเรียนมัธยมได้สร้างโอกาสสำหรับผู้ปกครองที่เป็นสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยมในบังคลาเทศ ในบทความรายงานกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนมัธยมในบังคลาเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อการเข้าถึงการรับรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบังคลาเทศเพื่อสำรวจว่าผู้ปกครองจะได้รับมีส่วนร่วมในการศึกษาของเด็กและวิธีการที่โรงเรียนมัธยมมีการใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างในรูปแบบความร่วมมือกับผู้ปกครอง วิธีการเชิงคุณภาพที่ใช้ในที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ในเชิงลึกจาก 7 ผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกันของสังคมและนโยบาย พ่อแม่แนะนำปัญหาที่พบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จและเอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองโรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์ที่จำกัด เช่น จัดประชุมผู้ปกครองและรูปแบบของคณะกรรมการผู้ปกครองโรงเรียนก็มักจะใช้โทรศัพท์และอีเมลในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง การขาดความตระหนักของทั้งพ่อแม่และโรงเรียนการเรียนการสอนและสิ่งทีมากเกินไปจะพบว่าเป็นความท้าทายที่สำคัญของพ่อแม่ที่เกี่ยวข้องในระดับมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังระบุพื้นที่ที่แตกต่างกันของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองรวมทั้งการแนะนำรายงานความคืบหน้าระบบโน้ตบุ๊ก, โปรแกรมให้คำปรึกษาการเยี่ยมบ้านและการชุมนุมประจำปีและโครงการวัฒนธรรมจะต้องมีการพัฒนาต่อไปเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน

Becerra (2014) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทความเข้าใจระหว่าง ผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหาเขาได้พบว่า การตัดสินใจ ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหารและตัวแทนชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายจะต้องทำความเข้าใจโครงการทางการศึกษาตามหน้าที่บทบาทและนโยบายที่ตกลงกันไว้ และนอกจากนั้นยังพบอีกว่า ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของชุมชนอีกทั้งจะต้องพร้อมที่จะเข้าร่วมกับชุมชนได้ทุกโอกาส ทิศนคติ ไปทางที่พึงประสงค์ของแต่ละฝ่าย เป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการที่จะ

เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการเข้าร่วมของชุมชนหรือประชาชนในเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจจะต้อง มีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควรผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตัวเองและไม่ควร ที่จะคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับสูงเกินไปในการเข้าร่วมกับชุมชนแต่ละครั้ง

Marie (2014) ได้วิจัยเรื่อง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษ เฉพาะกรณีโรงเรียน และชุมชนของชวานามิเบีย มีจุดประสงค์สนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ การศึกษาชุมชน คือการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนรอบข้าง ซึ่งได้ช่วยเพิ่มคุณภาพและ ความสัมพันธ์ทางการศึกษา ซึ่งก่อนชาวยุโรป เข้ามาติดต่อนามิเบีย (Namibia) ชุมชนได้เป็นตัวแทนทางการศึกษาโดยตรงและขั้นต้น คือฝึกให้คนหนุ่มสาว มีความรับผิดชอบช่วยเหลือกันในกลุ่ม ในชวปี 1800 การศึกษาในยุโรปได้เริ่มมีบทบาทการศึกษาในชุมชน ปัจจุบันกระทรวงศึกษาและ วัฒนธรรมของ นามิเบีย (MBEC) ได้ร่วมมือกันกับผู้ลงทุนทางการศึกษาและการ คำนวณนี้ชี้ให้เห็น ว่าการร่วมมือระหว่างผู้ลงทุนทางการศึกษา จะทำให้จุดประสงค์ทางการศึกษาของชาติ ประสบผลสำเร็จได้

Murphy (2014) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐซิดนีย์ การศึกษาค้นคว้า พบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์บริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียน และมีผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องนั้น ทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนและยึดถือการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะต้องมาจากแนวคิดของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมิใช่คนใดคนหนึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาของ สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ผู้บริหารจะต้องให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ผู้ปกครอง ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดและคาดหวังให้ลูกหลานของตนได้รับการศึกษาที่เหมาะสมตรงตามความต้องการการประสานงาน ติดต่อดสื่อสารจะเป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ ยุทธศาสตร์ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ ความสัมพันธ์และเป็นมิตรกับชุมชนให้เกียรติความคิดเห็นของ ชุมชนที่เสนอต่อโรงเรียนพยายามทำให้ ชุมชนเกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของโรงเรียน โดยเฉพาะ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา ให้สนองต่อ ความต้องการของชุมชนไม่ว่า จะเป็นด้านงบประมาณอาคารสถานที่ในการพัฒนาจึงจะเป็นการพัฒนาที่เป็น ระบบมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับวิถีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Barnes (2015) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยอุดมคติแล้วผู้ปกครองต้องการมีบทบาทที่โรงเรียนหรือ ในชั้นเรียน แม้ว่าจริง ๆ แล้วการมีส่วนร่วมของพวกเขา จะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่า ผู้ปกครองยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับโรงเรียนที่บ้านด้วยการศึกษาค้นคว้าให้หลักฐาน เพิ่มเติมว่าบิดามารดาชาวอเมริกัน-แอฟริกันเห็น คุณค่าของการศึกษา และเห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้อง ตระหนักถึงความคาดหวังด้านการศึกษาและวัฒนธรรมของผู้ปกครองด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงานและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้

เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่มีการรับฟังการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในองค์กร ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น และส่งเสริมการมีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น อีกทั้งเป็นการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปจะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องและอาจเกิดผลเสียแก่องค์กรได้ ส่วนใหญ่จะประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยมีการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยกระบวนการของวงจรคุณภาพเดมมิง PDCA อันจะก่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป