



การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จากันท์ ปัทมพงศพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
สิงหาคม 2558  
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)



การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จารุพันธ์ ปัทมพงศ์พันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พฤศจิกายน 2558  
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จารุพันธ์ ปัทมพงศพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พฤศจิกายน 2558  
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE TEACHER'PARTICIPATION EFFECTING GENERAL  
ADMINISTRATION IN THE SCHOOL FOR THE DEAF  
UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION  
ADMINISTRATION



JARUNAN PATTAMAPONGSAPAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTTY OF EDUCATION  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
NOVEMBER, B.E. 2558 (2015)  
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.ชัตติยา ดั่งงสารานู อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

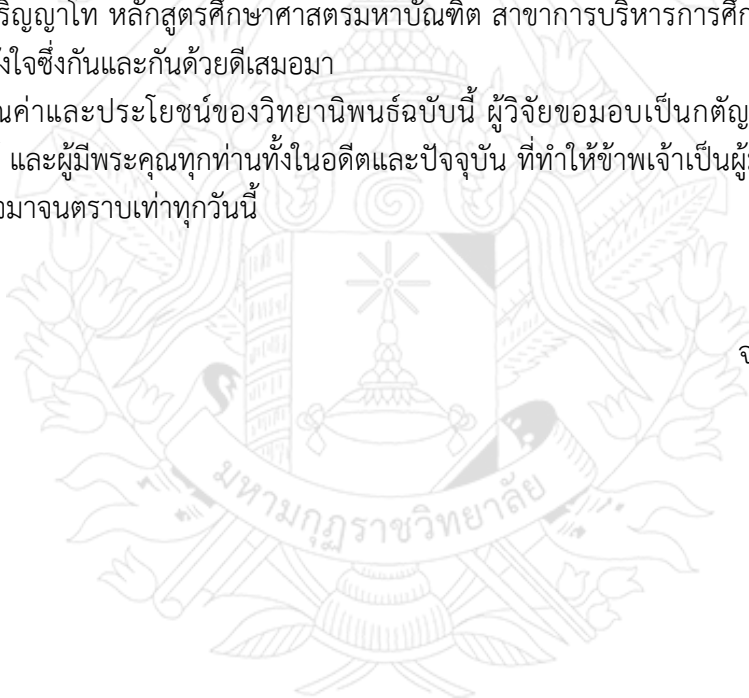
ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ทุกท่านที่ให้การศึกษ ให้คำแนะนำ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทุกๆด้านจนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ดร. พะโยม ชินวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นางวิมลญา เอี่ยมสำอาง ครูชำนาญการโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา และนายอภิรักษ์ จันทร์งาม รองผู้อำนวยการบริหารทั่วไปโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านรวมถึงพี่ๆ และเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตาแต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

จารุพันธ์ ปัทมพงศ์พันธ์



562040435015 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา; ศษ.ม.

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป

จารุพันธ์ ปัทมพงศ์พันธ์: การมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ (THE TEACHERS' PARTICIPATION AFFECTING GENERAL ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS FOR THE DEAF UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์, ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ. 155 หน้า. ปี พ.ศ. 2558

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาระดับการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ และ 3) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 222 คน จากโรงเรียนโสตศึกษา 19 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัยพบว่า

- 1.การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
- 2.การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
- 3.การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ พบว่าผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นของ การมีส่วนร่วมทุกด้านมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .112 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .336 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีอิทธิพลทางตรงไปยังการบริหารทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .260

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปพบว่าค่า  $R = .747$  ,  $R^2 = .558$  ,  $R^2 \text{ change} = .023$  แสดงว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมกันอธิบายการบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 55.

5620140435015: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

**KEYWORDS:** PARTICIPATION / GENERAL ADMINISTRATION

JARUNAN PATTAMAPONGSAPAN: THE TEACHERS' PARTICIPATION AFFECTING GENERAL ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS FOR THE DEAF UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION. ADVISOR: DR. BOONJAN SEESAN, Ed.D.CO-ADVISOR: DR. KATTIYA DUANGSAMRAN, Ed.D. ACADEMIC YEAR : B.E. 2558 (2015). pp. 155

The objectives of this research were to study 1) the teachers' participation in the administration of the school for the DEAF under the Office of Special Education Administration, 2) the general administration of the school for the DEAF, and 3) the teachers' participation affecting the general administration of the school for the DEAF under the Office of Special Education Administration. The samples were 222 education personnel of the 19 schools for the DEAF. The questionnaire was used as an instrument to collect the data, which were analyzed by the computer package. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics in this study were Pearson's correlation coefficient and Hierarchical Multiple Regression Analysis

**The results found were as follows:**

The teachers' participation in administration of the school the DEAF, as a whole, was found to stand at the high level. The general administration of the schools for the DEAF, as a whole, was also found to be high. And the teachers' participation affecting the general administration of the said schools, which was analyzed by the method of multiple regression analysis, was found to render both direct and indirect effects on the general administration and feature the statistical significance of 0.01. The analysis based on the regression coefficients of all individual aspects displayed the following results: Decision-making = .114; Operation = .112; benefit sharing = .336; Evaluation = .260.

The multiple correlation coefficient of teachers' participation affecting the general administration of the schools in mention showed the following results:  $R = .747$ ,  $R^2 = .558$ ,  $R^2$  change = .023. It meant that the such variables as decision-making, operation, benefit-sharing and evaluation could mutually predict the 55.8 percentage point of general administration.

## สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทหน้า	1
1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ข้อคำถามของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
1.7 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	9
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป	40
2.3 โรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	68
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
3 วิธีดำเนินการวิจัย	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	87
ตอนที่ 3 การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	92

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของครูกับการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัด	98



## สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	100
5 อภิปรายและสรุปผล	103
5.1 สรุปผลการวิจัย	103
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	104
5.3 ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	126
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	128
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	132
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	140
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (Correlations)	143
ภาคผนวก ช ผลการหาค่า KMO , Bartlett's Testc และRegression	145
ประวัติย่อของผู้วิจัย	155

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	76
4.1	แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม	87
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	88
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	89
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	90
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน	91
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทั่วไป ในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม	92
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทั่วไป ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	93
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทั่วไปด้านงานสัมพันธ์ชุมชน	94
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทั่วไปด้านอาคารสถานที่	95
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทั่วไปด้านงานกิจการนักเรียน	96
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทั่วไปด้านงานประชาสัมพันธ์	97
4.13	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมและรายด้าน	98
4.14	แสดงค่า Variance inflation factor (VIF) ของการมีส่วนร่วมในแต่ละด้าน	99
4.15	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแต่ละโมเดล	100

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
2.1	ทฤษฎีหน้าต่างของ Johari	24
2.2	วงจรการมีส่วนร่วม	26

4.1 แผนภูมิวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเชิงชั้นของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ  
การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา

102



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่ดี มีความรู้ ต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมผลิต พัฒนาครูให้มีคุณภาพ ดึงดูดคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู มาเป็นครู สนับสนุน และยกย่องครูดี เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ครูอื่นๆ มีระบบจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการปรับวิธีประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เสริมสร้างทักษะและพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและถูกต้องให้แก่เด็ก โดยเฉพาะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการ ควบคุม ดูแลอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจในหลักโภชนาการ การออกกำลังกาย และการใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพ พัฒนาสุขภาพในโรงเรียน โดยจัดโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ควบคุมดูแล และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆในโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดี ปลอดภัยจากโรค การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ จัดให้มีการวางแผน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องสร้างความชัดเจนในบทบาท และภาระงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐ ให้มีผลผลิตคุณภาพสูงขึ้น ปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ สร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 27-47)

รัฐจะต้องจัดการศึกษาให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้หรือผู้พิการ ทูพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น นโยบายที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาจะต้องพัฒนา และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอนผลิตหนังสือที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 3) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้กำหนดจุดเน้นให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยจุดเน้นด้านผู้เรียน คือสภาพการณ์ผู้เรียนที่เป็นนักเรียนพิการ ผู้ด้อยโอกาสมีสมรรถนะที่สำคัญ มีความสามารถทางวิชาการ มีทักษะทางวิชาชีพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาความเป็นไทยมีคุณลักษณะและทักษะทางสังคม ที่เหมาะสม ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล จุดเน้นด้านครูและบุคลากร ทางการศึกษา คือสภาพการณ์ที่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพการศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง และสามารถจัดการเรียน การสอนเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างมีอาชีพ มีการพัฒนา ระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และการส่งเสริมให้ครูบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณตาม

มาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม จุดเน้นด้าน การบริหารคือลักษณะสภาพการณ์สถานศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อ ผลดำเนินงานของสถานศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับ มาตรฐานทุกด้าน จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นพิเศษ ของแต่ละบุคคล (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2557, หน้า 6)

การจัดการศึกษาสำหรับคนหูหนวกของประเทศไทย ได้ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 จนถึง ปัจจุบัน โดยตระหนักถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนควรจะได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนโสตศึกษาจึงก่อตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่เนื่องมาจากการจัดการศึกษาที่ไม่ สอดคล้องต่อภาษา และวัฒนธรรมของคนหูหนวกจึงทำให้การศึกษาของ คนหูหนวกไม่ประสบ ความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2544 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมจึงได้แสวงหาเครือข่าย สร้างความร่วมมือทางวิชาการกับวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำโครงการ นำร่องการสอนแบบ สองภาษาสำหรับเด็กหูหนวกในชั้นอนุบาล พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนสอนเด็กที่มีการได้ยิน พบว่าเด็กหูหนวกมีความสามารถในการใช้ ภาษาไทยที่ต่ำกว่าเด็กที่มีการได้ยินในระดับชั้นเรียนและระดับอายุเดียวกัน (จิตประภา ศรีอ่อน และคณะ. 2547, บทคัดย่อ) ต่อมาจึงทำโครงการโรงเรียนต้นแบบการทดลองสอนแบบสองภาษา ตามแนว การศึกษาวอลดอร์ฟ ใน 6 โรงเรียนกับอีกหนึ่งหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถด้านภาษา ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจเช่นกัน (จงกลณี วีระเศรษฐกุลชัย และคณะ. 2552 , หน้า 37) จากผล การศึกษาดังกล่าว สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงมีนโยบายให้โรงเรียนโสตศึกษาทั่วประเทศ เปลี่ยนนโยบายการจัดการศึกษา โดยเริ่มปรับเปลี่ยนมาใช้วิธีการสอนแบบสองภาษา ตามแนวการศึกษา วอลดอร์ฟ ถึง 16 โรงเรียน ส่วนอีก 5 โรงเรียนยังคงสอนแบบระบบรวม ไม่ว่าจะสอนด้วยวิธีใด โรงเรียน โสตศึกษาทุกโรงเรียนต่างตระหนักดีว่าจำเป็นต้องปรับพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ เด็กหูหนวกมีผลสัมฤทธิ์การเรียนการสอนสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูในการขับเคลื่อน นโยบาย แต่ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ใช่ผลสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจ ในการทำงานเพียงอย่างหนึ่งอย่างใด แต่ หมายถึง ผลสำเร็จที่โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบ คือ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย (มีทนา วัณโณศักดิ์. 2550, หน้า 141) เนื่องจาก โรงเรียนโสตศึกษา ทุกแห่งเป็นโรงเรียนประจำครูในโรงเรียนนอกจากมีภาระงาน จัดการเรียนการสอนแล้วยังมีภาระงานดูแลนักเรียนประจำหลังเลิกเรียน ประสานงานติดต่อสื่อสารกับ ผู้ปกครอง นำนักเรียนทำกิจกรรมทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน ตอบสนองนโยบายของผู้บริหารในทุกๆ ด้าน จะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนโสตศึกษา มีภาระงานค่อนข้างมาก (อรุณ ชุมทอง, 2548, หน้า 19-20 )

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงบทบาทและภาระงานการบริหาร ทั่วไปที่จำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาทราบนโยบาย การศึกษา ให้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงห้องเรียน และอาคารเรียนบางส่วน จัดระบบการดูแลนักเรียนและกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนหูหนวก สนับสนุนการสร้างสื่อ และนวัตกรรมให้สอดคล้องต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อศึกษา

แนวทางในการพัฒนาการบริหารทั่วไป ให้สามารถดำเนินงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแก่เด็ก  
 ทุหนวุกเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนัก  
 บริหารงานการศึกษาพิเศษ

### 1.3 ข้อคำถามของการวิจัย

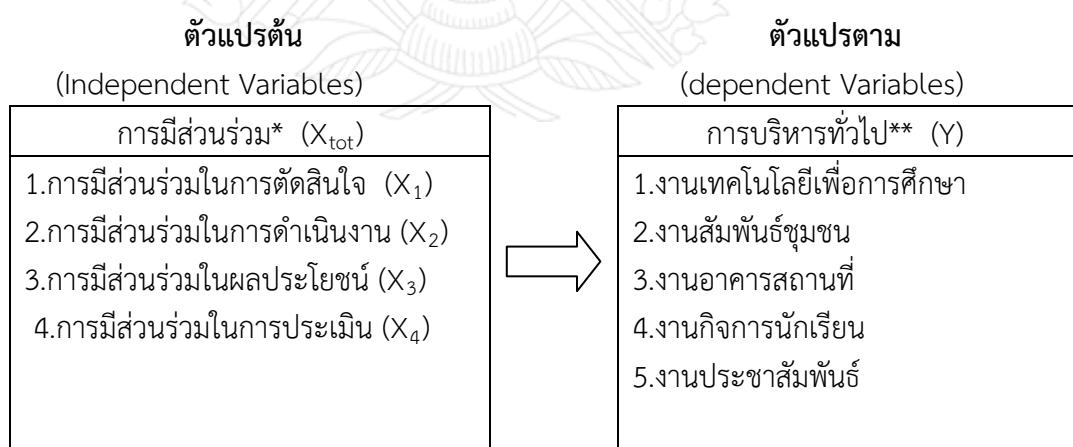
1. การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด
2. การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการ  
 บริหารงานที่ดีอยู่ในระดับใด
3. การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา  
 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด

### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมใน  
 ผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน อย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียน  
 โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ของการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่  
 ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยได้  
 นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  
ที่มา\* John M. Cohen & Norman T. Uphoff 1977 อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย, 2553, หน้า 9)  
\*\*พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ทำให้ทราบถึงการบริหารทั่วไปของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. สามารถนำแนวทางในการบริหารทั่วไป การบริหารงานด้านอื่นๆ และการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา มาพัฒนาองค์กรให้ไปสู่มาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนด

## 1.7 ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นผู้ให้ข้อมูล โดยใช้การมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรต้น และการบริหารทั่วไปเป็นตัวแปรตาม

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 536 คน ข้อมูลสารสนเทศสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (ออนไลน์).

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 230 คน

### 3. ขอบเขตด้านเวลา

ได้แก่ ระยะเวลาจำนวน 10 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2557 -31 กรกฎาคม พ.ศ.2558

### 4. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรต้นของการวิจัยและการบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1) ตัวแปรต้นของการวิจัยคือ “การมีส่วนร่วม” ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินจากองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของ John M. Cohen & Norman T. Uphoff

2) ตัวแปรตามของการวิจัยคือ “การบริหารทั่วไป” ได้แก่ (1) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (2) งานสัมพันธ์ชุมชน (3) งานอาคารสถานที่ (4) งานกิจการนักเรียน และ (5) งานประชาสัมพันธ์จากขอบข่ายในการบริหารทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และนานาชาติ คณะจากนักวิชาการ ผู้วิจัย และผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานสถานศึกษาต่าง ที่สอดคล้องกับบริบทของการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ



**การมีส่วนร่วม** หมายถึง การให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมทุกชั้นตอนทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความเป็นธรรม เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

**การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** หมายถึง การที่ครูได้ร่วมประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านนโยบาย เพื่อร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเพื่อเลือกวิธีประเมินผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด

**การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน** หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนยินดีรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ บุคลากรครูร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีในหมู่คณะ

**การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเองมีส่วนสำคัญสนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร

**การมีส่วนร่วมในการประเมินผล** หมายถึง การที่ครูได้ร่วมกันติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ รวบรวมปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน สรุปประเมินคุณค่าผลการดำเนินงานและ เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคำแนะนำ

**การบริหารทั่วไป** หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่มีการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน และประเมินผลงาน ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ช่วยประสานงานเผยแพร่ข่าวสาร สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ให้บุคลากรทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ประกอบด้วย

**งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา** หมายถึง การบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้ใช้บริการอยู่เสมอ สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสร้างสื่อทั้งแบบที่เป็นอุปกรณ์ไอทีและการจัดทำเอกสารหนังสือเพื่อใช้ในการเรียนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคิดค้นนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่เป็นกระบวนการ

**งานสัมพันธ์ชุมชน** หมายถึง งานเลขานุการประสานงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาฯ ให้บริการสาธารณะ การประสานงานกับบุคลากรนอกองค์กร และประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เป็นการระดมทรัพยากรที่เป็นทรัพย์สิน และการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อการสนับสนุนพัฒนางานของโรงเรียน

**งานอาคารสถานที่** หมายถึง การกำหนดแผนใช้อาคารสถานที่ การสร้างอาคารเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบ และภายในสถานศึกษา ให้สะอาดสวยงามปลอดภัย พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สรุปรายงานการประเมินผลงานใช้อาคารสถานที่

**งานกิจการนักเรียน** หมายถึง การดูแลนักเรียน ช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีภูมิลำเนาห่างไกล ด้วยการ บริการจัดที่พักให้นักเรียนประจำ มีระบบควบคุมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี ดูแลความปลอดภัยนักเรียนอย่างเข้มแข็ง จัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย นักเรียนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง มีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียน ส่งเสริมการเล่นกีฬาตอบสนองต่อความสนใจของนักเรียน

**งานประชาสัมพันธ์** หมายถึง กระบวนการใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทำให้บุคลากรในองค์กรทราบข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ และบุคลากรนอกองค์กรต่างๆ เข้าใจรับทราบข้อมูลในเชิงบวก ส่งผลให้ชุมชนรอบด้านยินดีสนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน งานประชาสัมพันธ์ถือเป็นหน้าที่ของครูทุกคนในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือผู้ที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่เด็กหูหนวกหรือเด็กหูหนวกที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**ผู้ช่วยผู้บริหาร** หมายถึง รองผู้อำนวยการด้านการบริหารทั่วไป หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายงานให้ดูแลบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

**ครู** หมายถึง ผู้ที่มีการได้ยินซึ่งเป็นข้าราชการครู/พนักงานราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่เด็กหูหนวกหรือเด็กหูหนวกที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**โรงเรียนโสตศึกษา** หมายถึง โรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ มีทั้งหมด 21 แห่ง เป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการจัดการศึกษาให้แก่เด็กหูตึงและเด็กหูหนวก (DEAF) จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นโรงเรียนประจำ รับทั้งนักเรียนทั้งประจำ และไป-กลับ เด็กหูหนวก มีภาษาและวัฒนธรรมเป็นของตนเอง จึงใช้ภาษามือสื่อสารเป็นภาษาหลัก ครูที่สอนเด็กหูหนวกจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ภาษามืออยู่ในระดับดี



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อผลต่อการบริหารทั่วไปสังกัดสำนัก-บริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป
- 2.3 การบริหารทั่วไปกับโรงเรียนโสตศึกษา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

##### 2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

อาร์นสไตน์ (Aronstein, 1969, pp. 219-224, อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2555, หน้า 24) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่มี “คุณภาพ” นั้น ผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริง ในอันที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บังเกิดผลขึ้นมา มิใช่เพียงแต่เข้าไปมีส่วนร่วมโดยไม่ได้ทำอะไรเลย

ดัจลา (Dougiah, 1970, อ้างถึงใน นฤมล พอดิ, 2549, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้บริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้คำนี้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลอื่น ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977, pp. 7-9, อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย, 2553, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้มีส่วนร่วมต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการ 4 กระบวนการ คือ 1) มีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ 2) มีส่วนในการดำเนินงาน 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งผลประโยชน์ และ 4) มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ โดยมีบุคคล 4 ฝ่ายที่มีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วม คือ ประชาชนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่รัฐ และบุคคลภายนอก

องค์การอนามัยโลก และยูนิเซฟ (WHO and UNICEF, 1978, p. 11, อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย, 2553, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทำให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ทำให้ประชาชนแสดงถึงความต้องการของตน เข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้น โดยประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเอง

สหประชาชาติ (United Nation, 1981, p. 5) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิก ทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่า สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ

และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

นฤมล พอดิ (2549, หน้า 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผู้บริหารบุคคลากรในองค์กรและสมาชิกของกลุ่มร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยประการสำคัญของการมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและกระทำในสิ่งที่เห็นพ้องต้องกันในองค์การ ร่วมกันพิจารณา กำหนดปัญหา ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ และปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญร่วมกัน ซึ่งบุคคล และคณะบุคคลมีความเกี่ยวข้องกัน จนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การ เพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและหน่วยงาน/องค์การ แล้วร่วมกันลงมือปฏิบัติ แบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการกระทำร่วมกัน

อรทัย กัทผล (2552, หน้า 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ นโยบาย กระบวนการบริหารและตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง โดยอยู่บนพื้นฐานที่มีอิสระทางความคิด มีความรู้ มีความสามารถในการกระทำ และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ

วิทวิ ทรโหลฐาน (2552, หน้า 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ปกรณ ศรีตันทิพย์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจในการทำงานและจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

รัชนิดา นิลมณี (2554, หน้า 33) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานกิจกรรมนั้น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนทั้งในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผล ในกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ รวมทั้งความรู้ และทักษะของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ ก็มีผลต่อการมีส่วนร่วมด้วย เปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง จะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมทำในสิ่งที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือส่วนรวม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความเป็นธรรม เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 2.1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

จินตนา สุจิตานันท์ (2549: 48-49) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชน โดยให้สมาชิกเข้ามาร่วมวางแผน ปฏิบัติและประเมินงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน และยังให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม และประเภทของการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1. ช่วยให้ประชาชนยอมรับโครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

2. ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น
3. การดำเนินงานของโครงการได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น
4. โครงการให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น มีการระดมทรัพยากร เพื่อการพัฒนามากขึ้น
5. ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนมากขึ้น

ถวิล มาตรเยี่ยม (2545, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เกิดผลดี เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์หลายประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเอาประสบการณ์ ความรู้ และทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผนทำให้ได้แผนงานที่ดี สมบูรณ์ขึ้น และนำไปปฏิบัติ จะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น

2. การมีส่วนร่วมทำให้คุณภาพในการตัดสินใจสูงขึ้น และทำให้ได้แผนงานที่เกิดจากหลายๆ ทักษะที่หลากหลาย

3. การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิด พันธะสัญญา พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์

4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเป็นมรรควิธีหนึ่ง ในการพัฒนา หรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน และสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคล กลุ่มบุคคลเพิ่มพูนประสบการณ์ในวิชาชีพ และเสาะแสวงหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพของตน

6. การมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสอันยิ่งใหญ่สำหรับสถานศึกษา ที่จะลดการต่อต้านและปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

7. การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นความชอบธรรม หรือเป็นสิทธิของผู้ร่วมงานทุกคน

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980, pp. 213-214, อ้างถึงใน ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง, 2550, หน้า 48) ได้แบ่ง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

#### 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

สิริลักษณ์ แพพรหม (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมคือ ประสิทธิภาพการทำงาน และขวัญกำลังใจสูงขึ้น ลดความสูญเสียและการขาดงานน้อยลง อีกทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ได้ดีกับองค์กรและพนักงานทุกประเภท

จำนงค์ แก้วเนื้ออ่อน (2552, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอันชอบธรรมของทุกคน ที่เราเคารพให้การยอมรับและยกย่อง โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงชีวิตของตนเอง การพัฒนาเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องให้คนหมู่มาก ได้มีสิทธิ์ มีเสียงในการแสดงออก กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่มประชาชน ผู้ด้อยโอกาส และยากจน และในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้กลุ่มคนที่ได้เปรียบมีโอกาสมากขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงในการพัฒนาใหม่ โดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น ประสบการณ์ที่ผ่านมาได้พบว่า มีโครงการจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยวิธีการมีส่วนร่วมในรูปแบบการรวมกลุ่ม และการจัดตั้งองค์กรประชาชน ในขณะเดียวกันมีตัวอย่างโครงการที่ล้มเหลวเป็นจำนวนมากเนื่องจากไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่มหรือของกลุ่มอันเป็นผลมาจากความรู้สึกผูกพันของสมาชิกแต่ละคน ที่เข้ามาร่วมเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขา และในขณะเดียวกัน ก็ให้ประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วย การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาชุมชน ยิ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด ยิ่งแสดงว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้นประชาชนย่อมรู้ดีว่าตนเองกำลังต้องการอะไร และอยากจะทำปัญหาอย่างไร ถ้าให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาย่อมช่วยให้โครงการต่างๆ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า

สรุปว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ได้รับความแรงกาย ระดมกำลังสมองและทรัพยากรบุคคล เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ ร่วมกันวางแผนการทำงานในการร่วมมือดำเนินงานอย่างเต็มที่ ร่วมกันประเมินผลที่ได้จากการทำงาน บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ในองค์กร และผลประโยชน์ของตนเอง พัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจ การทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมมาก จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมาก การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

##### 2.1.3 ประเภทของการมีส่วนร่วม

จินตนา สุจางันท์ (2549: 48-49) กล่าวว่า ประเภทของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบโครงการ เริ่มตั้งแต่ร่วมศึกษาปัญหาและความต้องการ ร่วมหาวิธีแก้ปัญหา ร่วมวางแผนนโยบายและแผนงาน ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่และร่วมปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ และร่วมประเมินผลโครงการ

2.การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง (Nongenuine Participation) เป็นการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนโดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว เช่น การเข้าเป็นสมาชิก

หรือการร่วมเสียสละแรงงาน ซึ่งนอกจากการแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็นประเภทที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และไม่แท้จริงแล้ว ยังได้มีการแบ่งระดับการมีส่วนร่วม ออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การถูกบังคับ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ เพราะถูกบังคับโดยไม่มีทางเลือกเลย

ระดับที่ 2 การถูกหลอกล่อ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนจะถูกล่อใจด้วยผลประโยชน์ อาจเป็นในรูปของค่าจ้างแรงงานหรือความสะดวกสบายบางอย่าง แต่เบื้องหลังจริงๆแล้วเป็นการหาเสียงของนักการเมืองที่ยื่นโครงการมาล่อเท่านั้น

ระดับที่ 3 การถูกชักชวน การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนถูกชักชวนให้เข้าร่วมโครงการที่ถูกคิดและวางแผนจากทางราชการ แล้วถึงชักชวนให้ประชาชนร่วมมือโดยประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ว่าเป็นโครงการที่ดีขอให้ประชาชนให้ความร่วมมือ

ระดับที่ 4 การถูกสัมภาษณ์แล้ววางแผนให้ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ผู้ที่วางแผนโครงการจะสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชนโดยการประชุม และสัมภาษณ์ แต่การตัดสินใจว่าปัญหาคืออะไร จะวางแผนแก้ปัญหาอย่างไร และปฏิบัติการอย่างไรยังอยู่ที่การตัดสินใจของทางราชการ

ระดับที่ 5 การมีโอกาสเสนอความคิดเห็น การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนเริ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นที่เกี่ยวกับการวางโครงการและการดำเนินการตามโครงการ แต่ตัดสินใจยังเป็นของส่วนราชการ

ระดับที่ 6 การมีโอกาสเสนอโครงการ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนมีโอกาสเสนอโครงการราชการกับประชาชนจะมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ประชาชนจะมีโอกาสตัดสินใจว่าปัญหาของตนคืออะไรจะแก้ไขได้อย่างไร วิธีใดดีที่สุด จนกระทั่งมีสิทธิเสนอโครงการและเข้าร่วมปฏิบัติในโครงการ

ระดับที่ 7 การมีโอกาสตัดสินใจ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่องตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินโครงการ

ฉัตรฐมนนธ์ พักแย้ม (2550, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎี ใหญ่ๆ คือ ทฤษฎีความเป็นผู้แทน (Representative) ทฤษฎีนี้เน้นการเป็นตัวแทนของผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง หรือถอดถอนผู้ นำเป็นเครื่องหมายของการที่จะให้ เป็นหลักประกันกับ การบริหารงานที่ดี อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบันเพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้นเช่นการเลือกตั้งทั่วไป การเลือกตั้งโดยคะแนนลับและการประชุมปรึกษาหารือประจำปี จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมตามนัยของทฤษฎีนี้ได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจขององค์การอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่ บรรดาผู้นำต่างๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบ มีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ การมีส่วนร่วมไม่เฉพาะวัตถุประสงค์เพียงแต่เข้าไปพิจารณาเลือกตั้ง หรือถอดถอนผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบายยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้คำปรึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมือง และการกระทำทางสังคมให้เด็กมีความรับผิดชอบนั้นคือการไม่ยอมให้มีส่วนร่วม ถือว่าเป็นการคุกคามเสรีภาพของผู้ตาม

บราวน์และไวท์ (Bryant and White) (อ้างถึงในรัชนิดา นิสมณี, 2554, หน้า 25-27) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Administration) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร



ทางการศึกษาทุกระดับ และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ระดับแนวราบ เป็นการมีส่วนร่วมไม่จริงจัง
2. การมีส่วนร่วมแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่า มีผลประโยชน์มากกว่า
3. การมีส่วนร่วมแนวตั้งและแนวนอน
4. การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุม ซึ่งแบ่งการมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการดังนี้
  - 4.1 กุศโลบาย (Manipulation) เป็นการเข้ามาเพื่อประชาสัมพันธ์ตนเอง ไม่ได้มุ่งหวังการมีส่วนร่วม นักวิชาการบางท่านใช้คำว่าขึ้นจัดฉาก เป็นการเข้ามามีบทบาท ในกิจกรรมโดยมิได้มุ่งหวังเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียง เพื่อต้องการแสดงหรืออวดตนเอง ให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้น
  - 4.2 การรักษา (Therpy) หรือบำรุงรักษา มีลักษณะเช่นเดียวกับกุศโลบาย แต่เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกัน และมีพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการเท่านั้น หรือสำหรับผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติการ เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อ การเข้าไปนั่งฟังคำสั่ง และนโยบาย แล้วปฏิบัติตามโดยไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใดๆ
  - 4.3 การบอกกล่าว (Informing) หรือชี้แจงข่าวสาร เป็นการที่ผู้นำให้ผู้ตาม เข้ามามีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย เป็นการที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพียงเล็กน้อยคล้ายกับเมื่อมีการประชุม ประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูด เพื่อแจ้งนโยบายวิธีการดำเนินงานเป้าหมาย และข้อมูลอื่นๆเป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว และจะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วจึงปิดประชุม ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทเป็นเหมือนพนักงานประชาสัมพันธ์เท่านั้น ครู และผู้มีส่วนร่วมไม่มีโอกาสสนทนาสื่อสารสองทางเต็มขั้น
  - 4.4 การให้คำปรึกษา (Consultation) การที่ผู้นำให้ผู้ตามคอยพิจารณาถึงข้อคิดเห็นต่างแต่ไม่ได้บังคับให้ผู้นำต้องทำตามการมีส่วนร่วมของผู้ตาม ลักษณะนี้เหมือนการนิเทศงานของผู้บริหารงาน หรือผู้ร่วมงานได้มีโอกาสตรวจเยี่ยม ส่วนผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นที่ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริง แต่ผู้บริหารจะปฏิบัติตามความคิดเห็นนั้นหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง
  - 4.5 การปลอมโยน (Placation) มีลักษณะเหมือนกับการเห็นอกเห็นใจคล้ายตาม แต่ในใจนั้นไม่ได้มีการทำใดๆที่คล้ายตาม อาจเป็นเพราะว่าแนวความคิดของผู้ตามนั้นไม่ตรงกับแนวความคิดของผู้บริหารก็ได้
  - 4.6 การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) หมายถึง การมีส่วนร่วมนั้นจะมีลักษณะการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันตัดสินใจมากขึ้น ลักษณะนี้เป็นการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน
  - 4.7 การมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นการที่ผู้นำมอบอำนาจ ให้ผู้ตามปฏิบัติแทน ซึ่งเป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของผู้ตามมากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับมอบอำนาจมีอำนาจในการตัดสินใจเทียบเท่าผู้มอบอำนาจทุกประการ มีอิสระในการใช้ความสามารถเต็มที่ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไว้วางใจ เป็นการเปิดโอกาสในการบริหารมากขึ้น
  - 4.8 อำนาจและการควบคุม (Power and Control) คือการที่ผู้นำใช้อำนาจ และควบคุม ผู้ตาม ให้ที่ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างแท้จริง บางท่านเรียกขั้นนี้ว่าควบคุม (Citizen and Control) ส่วนมากขึ้นนี้ ผู้ตามต้องอยู่ในองค์กรนี้มานาน หรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ให้คุณ ให้โทษแก่

องค์กร และได้รับความไว้วางใจจากคนในองค์กรและผู้บริหารว่ามีบุคคลผู้นี้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และรักองค์กรอย่างแท้จริง

ระดับที่ 1 จากข้อที่ 4.1 ถึงข้อ 4.2 รวมเรียกว่าเป็นขั้นการมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม ยังไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง ระดับที่ 2 ข้อที่ 4.3 ถึงข้อ 4.5 รวมเรียกว่าขั้นการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี หรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมได้ในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น เพราะบางส่วนผู้มีอำนาจสงวนไว้แต่ยังดีกว่าขั้นที่ 4.1 และ 4.2 ระดับที่ 3 ข้อที่ 4.6 ถึงข้อ 4.8 รวมเรียกว่าระดับที่มีอำนาจ ซึ่งเป็นระดับที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากโดยพัฒนาจากระดับที่ 2 มีอำนาจในการตัดสินใจหรือผ่านตัวแทน

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551, หน้า 24) กล่าวว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นพิจารณาได้หลายรูปแบบ แต่ลักษณะโดยรวม ได้แก่ มีลักษณะการมีส่วนร่วมการวางแผน การตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการจัดองค์การ การปฏิบัติหรือการดำเนินงาน การบริหาร การสื่อสาร และการประเมินผล ซึ่งอาจเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือมีส่วนร่วมทางอ้อม ทั้งในระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนและมีส่วนร่วมทั้งหมด โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วมเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพ อุตตะวิใจ (2553, หน้า 19) กล่าวว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมนั้นจะเกิดจากผลกระทบของบุคคล สังคมชุมชน ท้องถิ่น และโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนปัจจัยพื้นฐาน และมอบประโยชน์แก่กันตามที่ต้องการ จึงพิจารณาการมีส่วนร่วมใน 2 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในเชิงกระบวนการ จะมีขั้นตอนในการร่วมกันปฏิบัติการกิจดังนี้
  - 1.1 การวางแผน (Plan)
  - 1.2 การปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตามแผน (Implementation)
  - 1.3 การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (Evaluation)
  - 1.4 การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (Improvement)
2. การมีส่วนร่วมในเชิงปริมาณ หรือระดับของการมีส่วนร่วม โดยจะเริ่มจากน้อยไปหามากดังนี้
  - 2.1 การเป็นผู้ให้การสนับสนุน
  - 2.2 การเป็นที่ปรึกษา
  - 2.3 การมีส่วนร่วมครั้งเดียว
  - 2.4 การมีส่วนร่วมบางโอกาส
  - 2.5 การเป็นผู้ร่วมงาน
  - 2.6 การเป็นผู้นำ

ซึ่งในสภาพความเป็นจริงทั้ง 2 รูปแบบอาจจะเกิดขึ้นพร้อมๆ กันหรือต่อเนื่องกันก็ได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีหลายประเภท แบ่งตามกระบวนการ คือการมีส่วนร่วมแท้จริง และการมีส่วนร่วมไม่แท้จริง แบ่งตามสถานะคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมด้วยอย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมบุคลากรนอกองค์กรที่เข้ามาให้การสนับสนุนตามวาระและโอกาส แบ่งตามระดับอำนาจคือ ในฐานะผู้บริหารจะเป็นผู้เปิดโอกาสอำนวยการให้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้มีส่วนร่วมและเนื้องาน ในฐานะผู้บังคับบัญชาและในฐานะผู้ปฏิบัติการ แบ่งตามลักษณะของผลประโยชน์คือ เป็นผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

### 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานคือผลประโยชน์ ผลประโยชน์ของครูในสถานศึกษา นอกจากเงินเดือน การเลื่อนขั้นกรณีพิเศษแล้วยังเสริมความมั่นคงด้านสวัสดิการ ที่อยู่อาศัย อาหารการดำรงชีพที่อยู่ การพัฒนาวิชาชีพความก้าวหน้าทางตำแหน่ง วิทยฐานะ

เฟรดเดอริค ดับบิว เทเลอร์ (Frederic W. Taylor, 1903, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารตระนะ (2555, หน้า14) กล่าวว่า ปัญหาคนทำงานไม่เต็มศักยภาพนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการออกแบบงานและการจัดสิ่งจูงใจเสียใหม่ โดยวางแผนแบ่งงานแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน เขาเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ คนงานที่ทำงานเกินมาตรฐานที่กำหนดจะได้ค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติตามจำนวนผลงานที่ทำได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหลักการนี้มีผู้นามาประยุกต์ใช้กันมาก แต่มีข้อวิจารณ์กันว่า การให้ความสำคัญกับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเป็นการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าทางด้านสังคมไม่คำนึงถึงความเครียดอันเกิดจากความต้องการด้านสังคมไม่ได้รับการตอบสนอง นอกจากนั้นการแบ่งงานกันทำไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ไม่ได้ทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจดีไม่ได้ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเสมอไป แต่อาจทำให้งานมีลักษณะเฉพาะเจาะจงเกินไป คนงานขาดความพึงพอใจ เบื่องาน คุณภาพการทำงานต่ำ ขาดงาน และลาออกจากงาน

สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 52-53) กล่าวว่า ผลประโยชน์ของคนทำงานหมายถึงผลประโยชน์ที่มาในรูปแบบขวัญและกำลังใจในการทำงาน การกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้จูงใจต้องการ โดยใช้ความต้องการของมนุษย์เป็นสื่อ หลักการในการจูงใจประกอบด้วย

1. ความพยายามในการค้นหาความต้องการที่แท้จริงในองค์กร
2. การดำเนินการเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ
3. ยึดมั่นในหลักการของความยุติธรรม เสมอภาค ใครทำดีต้องได้ดี

การจูงใจด้วยสิ่งตอบแทน แบ่งออกเป็นสามประเภทดังต่อไปนี้

1. การจูงใจด้วยสิ่งตอบแทนในรูปเงิน ได้แก่เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงการทำงาน
2. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ รางวัลที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ การให้โอกาสความรู้และความสามารถ การส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร

3. รางวัลตอบแทนที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งประโยชน์และบริการต่าง ๆ ในการบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจ

ในการทำงานของผู้ร่วมงาน สิ่งที่จะต้องพิจารณาประกอบด้วย

1. ต้องมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ ไม่มีหนี้สิน ถ้ารายได้ไม่พอก็ยากที่จะมีขวัญดี
2. สวัสดิการ ให้มีสิทธิพิเศษ ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เช่น มีโอกาสไปฝึกอบรม
3. ความภูมิใจในองค์กร ชื่อเสียงองค์กร บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรที่จะดำเนินการต่อไป

คลินตัน (Clinton, 2006, อ้างถึงใน มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2550 หน้า 221) กล่าวว่า บุคลากร ที่ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะ

สรุปได้ว่า ถ้าต้องการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมให้มากที่สุดต้องมีแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ ซึ่งมีสองรูปแบบคือการได้รับวัตถุ เงินค่าจ้าง และการได้รับความภาคภูมิใจในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องค้นหาความต้องการที่แท้จริงในองค์กรก่อนว่าบุคลากรต้องการสิ่งใดแล้วดำเนินการในเชิงบวก เพิ่มขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยยึดมั่นในหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค พยายามทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

สัมมา ธรณิธย์ (2556, หน้า 296-297) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความร่วมมือ การสร้างความร่วมมือคือการทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงาน ถ้าทุกคนร่วมมือกันทำงานทุกอย่างจะดำเนินไปโดยไม่ต้องมีการควบคุมดูแลมากนัก ความร่วมมือเกิดจากความพอใจ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานโดย สร้างความเป็นมิตร ให้ทำงานเป็นกลุ่ม บรรจุกันให้เหมาะสมกับงาน ระบุอำนาจหน้าที่ชัดเจน การมีระบบติดต่อสื่อสารที่ดี นโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานที่ดี มีเหตุผล และสามารถปฏิบัติตามได้ มีระบบการควบคุมที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือในการทำงาน สนองความต้องการให้ร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการให้ขวัญและกำลังใจซึ่งนับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความร่วมมือ เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจ ดีย่อมมีสภาพจิตที่เป็นสุข พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งขวัญหมายถึงภาวะทางจิตที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ทั้งที่นำพึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนา เช่นมีความสุข มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น หรือมีความเบื่อหน่าย ขวัญของบุคคลในองค์กรมีส่วนทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลมีกำลังใจ มีความพร้อม และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน คนที่มีความรับผิดชอบ มีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บวกกับมีขวัญและกำลังใจ ย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่มีความสามารถมีความรับผิดชอบ มีความฉลาดและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพลง การสร้างขวัญ และกำลังใจ

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการดำเนินงาน

สมพิศ ไหมงาม (2555, หน้า 149-152) กล่าวว่า การบริหารงานในระดับต่าง ๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กที่สุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคน และเงินงบประมาณจำนวนมาก ย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. การวางแผน (Plan) จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผนบางด้านอาจจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงาน หรือเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ไปพร้อมกันด้วย ข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้

2. การดำเนินงานตามแผน (Do) เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานควรจะต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องก่อนและหากเป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติ อาจใช้วิธีเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ทว่าหากเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจริง ทั้งนี้ในการดำเนินการตามแผนมีข้อพึงปฏิบัติได้แก่ 1) ส่งเสริม สนับสนุน 2) จัดสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) สนับสนุนทรัพยากร การปฏิบัติจะต้อง

ดำเนินการไปตามแผน วิธีการ และขั้นตอน ที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งต้องเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานต่อไป

3. การตรวจสอบประเมินผล (Check) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ และมีปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง ขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญเนื่องจากมักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้เกิดการดำเนินงานมีอุปสรรคที่ไม่เป็นไปตามแผน กล่าวคือมีอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตามการตรวจสอบ การประเมินปัญหา จึงต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงานต่อไป โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบประเมินผลได้แก่ 1) วางกรอบประเมิน 2) จัดหาหรือทำเครื่องมือ 3) เก็บข้อมูล 4) วิเคราะห์ข้อมูล 5) แปลความหมาย 6) ตรวจสอบ และปรับปรุงคุณภาพการประเมิน ในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องตรวจสอบด้วยการปฏิบัตินั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

4. การปรับปรุง (Act) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม และการปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานวิธีการทำงานที่ต่างไปจากเดิม เมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพ 1) ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) วางแผนในระยะต่อไป 3) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ด้วยนัยวงจร PDCA ดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงแผนภูมิของวงจร PDCA อันมีกระบวนการดำเนินงานครบทั้งสามด้าน คือการพัฒนาคุณภาพการตรวจติดตามคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ การบริหารงานในระดับต่าง ๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กที่สุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคน และเงินงบประมาณจำนวนมาก ย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ครบวงจรบ้างไม่ครบวงจรบ้างแตกต่างกันตามลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละองค์กรจะมีวงจร PDCA อยู่หลายวง วงใหญ่ที่สุดคือ วงที่มีวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) แผนงานวงใหญ่สุดนี้ อาจครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายปีจึงจะบรรลุผล การผลักดันให้วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปรากฏเป็นจริงได้จะต้องปฏิบัติ (P) โดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร แผนงานประจำปีจะก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่ หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาก ก็ต้องแบ่งกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เกิดวงจร PDCA เพิ่มขึ้นอีกหลายวง โดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะรวมกันเป็น (D) ขององค์กรนั้นซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุงจุดที่เป็นปัญหาหรืออาจต้องปรับแผนใหม่แต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวนั้นปรากฏเป็นจริงและทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการ PDCA เป็นกระบวนการสำคัญที่อยู่ในระบบงานทุกงานทุกระดับตั้งแต่เล็กที่สุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลคนหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคนและเงินที่มีการกำหนดงบประมาณ การวางแผน (Plan) จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการ

พัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรการดำเนินงานตามแผน (Do) เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานควรจะศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องก่อน การตรวจสอบประเมินผล (Check) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ และมีปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง การปรับปรุง (Act) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม และการปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานวิธีการทำงานที่ต่างไปจากเดิม

### 2.1.5 ทฤษฎีที่ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วม

การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารไม่สามารถกระทำได้ด้วยตนเองทั้งหมดทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติความเป็นมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไปตาม เพศ วัย สถานภาพ สถานการณ์ ระยะเวลา ลักษณะของงาน ที่ครูรับผิดชอบอยู่ในขณะนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เข้ามาช่วยในการบริหาร ซึ่งในครั้งนี้นำวิจัยได้ศึกษาทฤษฎีต่างๆที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

#### ทฤษฎีแรงจูงใจ

แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961, pp. 99–112, อ้างใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 164) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory by Frederick Herzberg) เฮอร์ซเบิร์ก คือ นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ เฮอร์ซเบิร์ก เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมาย และผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่

2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

- ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

- การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป

- ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน หรือค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง สิ่งทีกล่าวมาไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจคนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคนไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

### ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์

สรวงศ์ มั่นยานนท์ (2542, หน้า 102-107) กล่าวว่าทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ที่สำคัญมีดังนี้

1) “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์” ของ อับราฮัม มาสโลว์ 2) “ทฤษฎีจิตวิเคราะห์” ของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ 3) “ทฤษฎี X และ Y” ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ และ 4) “ทฤษฎีหน้าต่างโฮซารี” ของ โจเซฟ ลูพท์ และแฮร์รี่ อินแกม 5) ทฤษฎีหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของ โรเจอร์ (Carl R. Roger) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของอับราฮัม มาสโลว์ (Hierarchy of Human Needs by Abraham Maslow) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1967) ได้เสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ โดยตั้งสมมติฐานของการจูงใจไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่

2. ความต้องการที่รับการตอบสนอง แล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้น สำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญมาสโลว์ (Maslow) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุโจรผู้ร้าย เป็นต้น และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคมต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการทางเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่องนับถือ ได้แก่ ความต้องการการยกย่องและยอมรับความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (เป็นขั้นสูงสุด) ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิตอยากทำอยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ

2) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) โครงสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ประกอบไปด้วยเชื่อว่าธรรมชาติของมนุษย์ 2 อย่าง ประกอบด้วย 1) จิต 3 ส่วน และ 2) พลัง 3 ชนิด ดังนี้

1. จิต แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ จิตสำนึก (Conscious) จิตใต้สำนึก (Subconscious) และจิตไร้สำนึก (Unconscious)

2. แรงขับพื้นฐาน มี 3 ชนิด คือ แรงขับที่จะดำรงชีวิตอยู่ แรงขับที่จะทำลายแรงขับทางเพศ ฟรอยด์ แบ่งโครงสร้างทางจิตของบุคลิกภาพออกเป็น 3 ชนิด คือ 1) Id-เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความสุขความสบายให้กับตนเองไม่ว่าด้วยวิธีการใดๆ 2) Ego-เป็นความต้องการใช้เหตุผลและศีลธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการกระทำต่าง ๆ ของคนเรา และ 3) Super ego ได้แก่ มโนธรรม วัฒนธรรม ประเพณี รวมถึงความเสียสละต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตนเอง

3) ทฤษฎี X และ Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Theory X and Theory Y by Douglas McGregor) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการจูงใจที่รวมการจูงใจภายนอกและภายในไว้ด้วยกัน และได้จำแนกทฤษฎีในการควบคุม การปฏิบัติงาน และเป็นการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ 2 ทฤษฎี คือ

### 1. ทฤษฎี X

1.1 ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

1.2 วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้วิธีรุนแรง การใช้อำนาจบังคับ หรือการขู่บังคับ การควบคุมการเข้มงวดเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 ไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความกระตือรือร้นน้อยแต่ต้องการ ความมั่นคงมากที่สุด



ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ซ้ำให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัลและผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบ หน้าที่ และคุณความดีด้านการลงโทษที่ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

## 2. ทฤษฎี Y

2.1 ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน และถือว่าการทำงาน เป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน

2.2 ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ชอบการอยู่บังคับ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

2.3 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคล อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

4) ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ของ โจเซฟ ลุฟท์ และแฮร์รี่ อินแกรม (Johari Window by Joseph Luft and Harry Ingham) “หน้าต่างโจฮารี” ได้รับการขนานนามตามชื่อผู้คิดค้นทฤษฎี คือ โจเซฟ ลุฟท์ (Joseph Luft) และ แฮร์รี่ อินแกรม (Harry Ingham) ทั้งสองได้จัดคุณลักษณะของแต่ละบุคคลออกเป็น 4 ส่วนหรือ หน้าต่าง 4 บานดังนี้ 1. พื้นที่สาธารณะหรือเปิด 2. พื้นที่ลับหรือซ่อนเร้น 3. พื้นที่บอดหรืออึดอัด และ 4. พื้นที่มืดหรือไม่รู้ เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น พื้นที่เหล่านี้จัดแสดงออกเป็น 4 ช่อง (Quadrants) ดังภาพที่ 2.1

บริเวณเปิดเผย (Open Area)	บริเวณจุดบอด (Blind Area)
บริเวณจุดซ่อนเร้น (Hidden Area)	บริเวณอวิชชา (Unknown Area)

ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี (Johari, 1970, อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2542, หน้า 115)

จากภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. บริเวณเปิดเผย (Open Area) คือ เรารู้ คนอื่นรู้ หมายถึง เรารู้ว่าตัวเองมีจุดบกพร่อง และเปิดเผยให้คนอื่นรับรู้ เป็นการเปิดเผยตนเองเพื่อให้คนอื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดบกพร่องของเราแล้วนำมาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาบุคลิกภาพ

2. บริเวณจุดบอด (Blind Area) คือ เราไม่รู้ คนอื่นรู้ หมายถึง เราไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง แต่คนอื่นรู้ เราควรลดจุดบอด เนื่องจากการที่เราไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง เท่ากับเราหลงทาง และไม่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพ

3. บริเวณจุดซ่อนเร้น (Hidden Area) คือ เรารู้ คนอื่นไม่รู้ หมายถึง เรารู้ว่าตัวเองมีจุดบกพร่อง แต่ปกปิดเป็นความลับไม่ไห้คนอื่นรู้ เราควรลดความลับ เนื่องจากการปกปิด มีความลับทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว และไม่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพ

4. บริเวณอวิชา (Unknown Area) คือ เราไม่รู้ คนอื่นไม่รู้ หมายถึง เราไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง และผู้อื่นก็ไม่รู้ เราควรลด ปริศนา เนื่องจากการที่เรากับคนอื่นไม่มีใครรู้ ทำให้ไม่รู้จักตนเองไม่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพ

ประโยชน์ของหน้าต่างโจฮารี

1. การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นถ้าเราพร้อมที่จะเปิดตนเองต่อผู้อื่นมากเพียงใด คนอื่น ก็พร้อมที่จะสนองตอบมากเพียงนั้นเป็นผลต่อการจัดสิ่งขวางกั้น และการเป็นอยู่ทางสังคม ทำนองเดียวกัน ในขณะที่เปิดตนเอง เราอาจจะได้ผลสะท้อนกลับ อีกประการหนึ่งในแง่ของความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เรารู้จักคนอื่นมากเท่าไร เราก็ยิ่งมีความเข้าใจและเรียนรู้ถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนมากขึ้นเท่านั้น

2. ช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการที่มีอาชีพอิสระที่มีความสามารถมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ เช่น ลูกค้า ผู้จัดการจำหน่าย ข้าราชการ คู่แข่ง เป็นต้น สามารถใช้ความคิดรวบยอดของหน้าต่างโจฮารีเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ ในการแก้ไขปัญหา เช่น ผู้ประกอบการอาจจะเปิดเผยความในใจเรื่องวิธีการจัดการ และเรื่องเกี่ยวกับตนเอง ของเจ้าแก่ นายธนาคาร แต่กับคู่แข่งแล้วเขาจะเปิดเผยพื้นที่ให้น้อยที่สุด

3. เป็นกลยุทธ์เพื่อการเจรจาต่อรอง ถ้าท่านรู้ข้อมูลของคู่แข่ง หรือรู้ความต้องการของคู่แข่งมากเท่าไร นั่นก็หมายความว่าท่านได้เปิดพื้นที่ซ่อนเร้นของคู่แข่งและอยู่ในสถานะที่ได้เปรียบในการต่อรอง ซึ่งมีโอกาสที่จะชนะ

5) ทฤษฎีหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของ โรเจอร์ (Carl R. Roger) หลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของโรเจอร์นี้มีความสำคัญว่าบุคคลที่จะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี จะต้องมึสิ่งสำคัญ 3 ประการต่อไปนี้

1. ความจริงใจ คือ การคิด การพูด การปฏิบัติ และการแสดงท่าทางประกอบออกมาตรงตามความเป็นจริง ไม่มีการเสแสร้งแบบที่เรียกว่า “ปากกับใจตรงกัน” ถ้าบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้องกันมีความจริงใจต่อกัน คิดอย่างไรก็พูดอย่างนั้น แสดงอย่างทีคิดที่รู้สึก ไม่ว่าจะในแง่บวกหรือลบก็ตาม

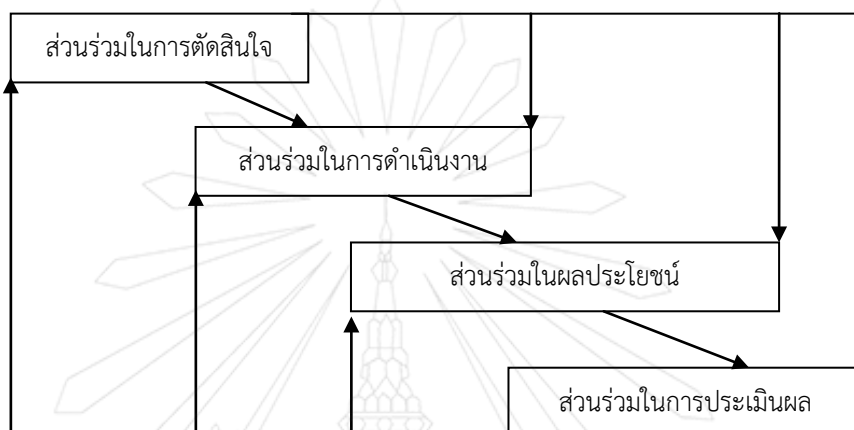
2. ความเข้าใจ หมายถึง การทำความเข้าใจบุคคลอื่นในสภาพที่ตรงตามความเป็นจริง ปัญหาประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็คือการขาดความเข้าใจ ในสภาพการณ์ที่ถูกต้อง คนเรามักจะมองและตัดสินคนอื่น ๆ จากพฤติกรรม หรือผลของการกระทำโดยไม่ศึกษาดูว่า สาเหตุของพฤติกรรมจริงๆ เหล่านั้นคืออะไร

3. การยอมรับค่าของคน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่คนทุกคนว่าบุคคลนั้นๆ มีคุณค่าและความสำคัญต่อสังคมในหน่วยงานหนึ่งๆ การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วยความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน ทั้งจากบุคคลที่มีความสำคัญมากและน้อย ถ้าขาดความร่วมมือจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานนั้น



### 2.1.6 กระบวนการมีส่วนร่วม

โคเฮนและอัปฮอฟ (Cohen and Uphoff 1977, อ้างถึงใน รัชชก สว่างทิพย์ 2556, หน้า 22) ระดับขั้นของการมีส่วนร่วมมี 4 ระดับ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งแผนภูมิวงจรของการมีส่วนร่วมในรูปภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 วงจรของการมีส่วนร่วม (Cohen & Uphoff, 1977, อ้างถึงใน รัชชก สว่างทิพย์. 2556, หน้า 22)

โคเฮนและอัปฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, p. 213-218, อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย. 2553 หน้า 11-13) ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งได้อธิบายการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) การตัดสินใจชนิดนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดทางเลือกตัดสินใจความคิดที่หลากหลาย มีการกำหนดและประเมินทางเลือก และการตัดสินใจเลือก ซึ่งเปรียบได้กับการวางแผนเพื่อนำทางที่เลือกมาสู่การปฏิบัติสามารถแบ่งการตัดสินใจนี้ออกเป็น 3 ระยะ คือ

1.1 การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น (initial decision) เป็นการเริ่มต้นหาความต้องการ และวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่สำคัญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะเลือกเอาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนและมีความเป็นรูปธรรม โดยผ่านการใช้กระบวนการตัดสินใจในระยะนี้สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญและเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา

1.2 การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ (ongoing decision) ความสำเร็จในช่วงนี้เกิดขึ้นได้มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น ซึ่งโครงการจะต้องค้นหาความต้องการของบุคคล ที่เข้ามามีส่วนร่วมในภายหลังนี้ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการและวิธีการดำเนินโครงการ และวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

1.3 การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (operational decision) เป็นความเกี่ยวข้องในองค์กรเมื่อโครงการเข้ามามีการเชื่อมโยงโครงการ มีการรวมตัวขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด

เกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ กรอบที่สมาชิกยึดถือประกอบด้วยการประชุมเพื่อจัดทำนโยบายการคัดเลือกผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (participation in implementation) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติแบ่งได้ 3 ทางคือ

2.1 การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (resource contribution) สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสาร ทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญเพื่อพัฒนาโครงการส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี การบริจาคเงินและวัสดุ แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญของการร่วมมือคือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอย่างไรโดยวิธีการจูงใจ การได้รับค่าตอบแทน หรือโดยการบีบบังคับสนับสนุนเรื่องทรัพยากร บ่อยครั้งที่พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกัน และแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน (project administration and coordination) คนในองค์กรสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงาน หรือสมาชิกทีมที่ปรึกษา หรือเป็นผู้บริหารโครงการ เป็นสมาชิกอาสาซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการมีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหาร หรือประสานงาน วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในองค์กรแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกเกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วยทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของคนในท้องถิ่น ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา

2.3 การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Participation in enlistment) การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องการผลประโยชน์เสมอไป แต่พิจารณาข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังจากนำโครงการมาใช้ และผลกระทบต่อคนในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (participation in benefits) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานและมีผลในทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อการยอมรับเอาโครงการที่สำคัญๆ เข้ามาทั้งที่การตัดสินใจอาจไม่เกิดขึ้นหรือมีขีดจำกัด การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แบ่งได้ 3 ชนิด

3.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (material benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ ทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้การสรุปข้อมูลล้มเหลวได้ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่า ใครคือผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น

3.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม (social benefits) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจจากสาธารณูปโภค โดยใช้รูปแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ทั้งในเรื่องปริมาณการแบ่งผลประโยชน์ และคุณภาพบริการและความพึงพอใจ

3.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล (personal benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง โดยผ่านความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อำนาจการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แตกต่างกันจะเป็นข้อมูล

สำคัญในการวางนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่า จะให้ใครมีส่วนร่วมหากผลออกมาตรงข้ามกับความคาดหวัง จะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (participation in evaluation) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือการมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อมในการประเมินผลด้านงบประมาณ ความพึงพอใจ ของบุคคลต่อโครงการ การมีส่วนร่วม วิธีการเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ หรือผ่านตัวแทนที่เลือกเข้าไปเพื่อนำความคิดเห็นไปใช้ประโยชน์

สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549, หน้า142-149) แบ่งแนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาชน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุกๆ ฝ่าย ดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) โดยต้องสร้างจิตสำนึกในการรับรู้ใหม่ให้แก่ทุกฝ่ายว่า ไม่ใช่ “รัฐกิจ” หากแต่เป็น “สาธารณกิจ” ที่สาธารณชนต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ หน้าที่เท่าๆ กัน โดยไม่ว่าจะป็นเจ้าหน้าที่รัฐ หรือประชาชนก็มีสิทธิ ทุกฝ่ายต้องประสานประโยชน์และแก้ปัญหาด้วยวิธีการออมชอม

2. ทศนคติ (Attitude) การปรับทัศนคติทุกฝ่ายให้มีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วม และทุกฝ่ายต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และมีความอดทนในการทำงาน เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจะใช้ระยะเวลาานต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีความจริงใจต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือแบบ “ประชารัฐ” จะเกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

3. การเป็นตัวแทน (Representation) การเลือกตัวแทนที่ดีจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ อย่างเป็นธรรมโดยต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของตัวแทนในด้านต่างๆ เช่น ทักษะและความสามารถ ที่เกื้อหนุนกัน ความสอดคล้องทางค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางการเงิน อีกทั้ง ต้องมีความน่าเชื่อถือจากทุกฝ่ายด้วย

4. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจนั้นต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือและศรัทธา เป็นเงื่อนไข สำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจสร้างได้ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลดำเนินกิจการ และนำเสนอข้อมูลข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมาและครบถ้วน โดยทำอย่าง ตั้งใจทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

5. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information-sharing) การได้รับข้อมูลที่หลากหลายสมบูรณ์ และครบถ้วน ทำให้เกิดการวินิจฉัยปัญหาและการเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และตรงตามความต้องการมากขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานเป็นไปอย่างรอบคอบ และรอบรู้ ดังนั้นการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความรู้และข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ

6. ฉันทามติ (Consensus) การแก้ปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนร่วมกัน การหาทางออก สำหรับปัญหา ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคม เป็นการที่ทุกคนยินยอม เห็นพ้องกันในทุกขั้นตอน โดยหลักการที่ดีที่สุดคือ การสร้างข้อตกลงที่มั่นคงยืนยาว มีการยอมรับกัน ระหว่างกลุ่มและหาข้อสรุปร่วมกันได้ในทุกฝ่าย หากมีข้อคิดเห็นที่ต่างกันต้องสามารถปรับความเห็นที่ ต่างกันด้วยการเจรจาหาข้อยุติได้อย่างสันติวิธี

7. การมีปฏิสัมพันธ์ (Intersection) ต้องจัดให้มีกิจกรรมพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกัน ต้องเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two way communication) ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่การลอคคิตที่มีต่อกัน และเข้าใจที่ดีขึ้น

8. ความประสงค์หรือมุ่งหมาย (Purpose) ต้องกำหนดจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมหรือไม่ และทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และดำเนินโครงการไปในทิศทางเดียวกัน ในการให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบ และลักษณะอย่างไร รวมทั้งขั้นตอนของกิจกรรมจะต้องระบุไว้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง มีกี่ขั้นตอนและประชาชนสามารถเข้าร่วมในขั้นตอนใดบ้าง

9. การประเมินผล (Appraisal) ต้องดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

10. ความโปร่งใส (Transparency) เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบสำหรับการตัดสินใจของรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งต้องประกอบด้วยความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และกระบวนการตรวจสอบ

11. ความเป็นอิสระ (Independence) ทุกฝ่ายควรมีอิสระทางความคิด เพื่อจะได้เกิดข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นในการตัดสินใจร่วมกันอย่างหลากหลาย และเป็นการมีส่วนร่วมอย่างสมัครใจ ไม่มีการบังคับ ว่าจ้างคุกคาม ถ้าเป็นเช่นนั้นถือว่าไม่เป็นกระบวนการมีส่วนร่วม

12. ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง (Onward-doing) ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วม

13. เครือข่าย (Network) ทุกฝ่ายควรมีความเข้าใจกัน มาเนื้กกำลังกัน เป็นหนึ่งเดียวกัน ที่สำคัญต้องเป็นไปเพื่อสร้างผลประโยชน์ในเชิงการทำงานร่วมในรูปกิจกรรม โครงการ แผนงาน ที่จะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือจะต้องเกิดขึ้นจากวิธิติดของสมาชิก ผู้บริหาร และบุคคลในชุมชนเป็นหลัก โดยเครือข่ายความร่วมมือนั้นจำเป็นต้องให้มีตัวแทนของประชาชนมาพบปะพูดคุยเพื่อก่อตัวและกล่าวถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน การพัฒนาชุมชนของตนเองโดยอาศัยเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการทำงานของคนในชุมชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของคนและปัญหาส่วนรวมในชุมชน ซึ่งการดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืนได้

อดิน ระพีพัฒน์ (2547, หน้า 49) แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไข หมายถึงการตัดสินใจว่าอะไรคือปัญหาของตนเอง อะไรคือสาเหตุ และจะแก้ปัญหานั้นอย่างไร โดยกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันไปด้วย

2. การตัดสินใจเลือกแนวทางการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหาหมายถึงการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติตามแนวทางให้เป็นไปตามโครงการและแผนที่ได้กำหนดขึ้น

3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติดำเนินการตามแผนงานมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาสิ่งที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมหรือการดำเนินงานนั้น

4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา หมายถึง การประเมินผลงานของตนเอง และประเมินสภาพการณ์ภายนอกด้วย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม ของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ใช้เป็นตัวแปรต้นของการวิจัย เนื่องจากสอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ให้ความสำคัญกับครู ซึ่งเป็นผู้สร้างผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย การที่ครูเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆ ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้นั้นมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

### 2.1.7 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของครู

ในการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา การมีส่วนร่วมของครู ซึ่งได้มาจากแนวคิดการมีส่วนร่วมของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมที่เป็นจุดสำคัญในการก่อเกิดความสำเร็จจนกระทั่งถึงสิ้นสุดการดำเนินงาน และเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจเชิงบวกซึ่งส่งผลให้ครูในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

#### 1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decisios making)

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980, หน้า 213-214, อ้างถึงใน ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง, 2550, หน้า 48) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

รับบินซ์และคอตเตอร์ (Rubbins and Coulter, 1996, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า 54) กล่าวว่า การตัดสินใจในการบริหารในปัจจุบัน ควรเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group) มากกว่าโดยเพียงคนเดียว (individual) เนื่องจากจะทำให้ข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ประกอบการตัดสินใจได้มากกว่า สามารถสร้างสรรค์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจได้มากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจ และยอมรับผลการตัดสินใจได้ดีกว่า สมาชิกองค์การสามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับผลการตัดสินใจในอนาคตได้ดีกว่า

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 143) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชนเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน และหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการรวมกลุ่มอภิปราย และแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน และทรัพยากรที่จะต้องใช้

ถวิล มาตรเยี่ยม (2545, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เป็นมรรควิธีหนึ่งในการพัฒนา หรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงานและสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน

สมลักษณ์ ไชยเสริฐ (2549, หน้า 142-149) กล่าวว่าแบ่งแนวทางการจัดการการมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุกฝ่าย โดยการรับรู้ (Perception) โดยต้องสร้างจิตสำนึกในการรับรู้ใหม่ให้แก่ทุกฝ่ายว่า ไม่ใช่ “รัฐกิจ” หากแต่เป็น “สาธารณะกิจ” ที่สาธารณชนต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ โดยไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ หรือประชาชนก็มีสิทธิ และหน้าที่เท่าๆกัน และทุกฝ่ายต้องประสานประโยชน์ และแก้ปัญหาด้วยวิธีการรอบคอบ มีทัศนคติ (Attitude) การปรับทัศนคติทุกฝ่ายให้มีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมและทุก ฝ่ายต้องมี



ทัศนคติที่ดีต่อกันและมีความอดทนในการทำงาน เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจะใช้ระยะเวลานาน และต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีความจริงใจต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือแบบ “ประชารัฐ” จะเกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น มีความประสงค์หรือมุ่งหมาย (Purpose) ต้องกำหนดจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมหรือไม่ และทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และดำเนินโครงการไปในทิศทางเดียวกัน ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่า มีรูปแบบและลักษณะอย่างไร รวมทั้งขั้นตอนของกิจกรรมจะต้องระบุว่าในกิจกรรมแต่ละอย่างมีกี่ขั้นตอนและประชาชนสามารถเข้าร่วมในขั้นตอนใดบ้าง

วรูมและเยทตัน (Vroom and Yetton, 1973, อ้างถึงใน รัชนก สว่างทิพย์, 2556, หน้า 19) กล่าวว่าเมื่อไรควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรมีส่วนร่วมมากน้อยอย่างไรในการตัดสินใจตัวแบบ (Model) ของวรูม และเยทตัน ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2555, หน้า 33) กล่าวว่า ครูส่วนมากมิได้มีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกๆ เรื่อง การที่ครูจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับบทบาทขอบเขตและเงื่อนไขที่จำเป็น ตามสถานการณ์ต่าง การที่ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจก็ขึ้นอยู่กับประโยชน์ต่อขวัญ ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดีต่อการบริหารงานและต่อตัวผู้บริหารเองด้วย

วิโรจน์ สารัตนะ (2555, หน้า 53) กล่าวว่า การตัดสินใจทางการบริหารนั้น ผู้บริหาร มักเผชิญกับปัญหาสามลักษณะ คือปัญหาวิกฤติ (crisis) ที่ต้องการแก้ปัญหาอย่างฉับไว ปัญหาไม่วิกฤติ (non-crisis) แต่ต้องได้รับการแก้ไข ผู้บริหารส่วนใหญ่จะเผชิญกับปัญหาลักษณะนี้ ปัญหาเชิงโอกาส (opportunity) เป็นสถานการณ์ที่องค์กรจะได้รับผลประโยชน์ หากมีการตัดสินใจที่เหมาะสม

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 64) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ โดยเริ่มจากกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ วางเป้าหมาย วางแผนดำเนินงานตามที่วางแผนไว้ โดยทุกขั้นตอนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนตามบริบทของสถานศึกษา

รับบินซ์และคอตเตอร์ (Rubbins and Coulter, 1996, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า 54) กล่าวว่า ผู้บริหารจะเผชิญกับสภาวะการตัดสินใจสองรูปแบบ คือ

1. การตัดสินใจแบบมีเหตุผล (rational model) ก่อให้เกิดผลต่อการตัดสินใจที่ดี เนื่องจากมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอ

2. การตัดสินใจอย่างไม่มีเหตุผล (non-rational model) ไม่ก่อให้เกิดผลดีเนื่องจากขาดกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ จำแนกได้ดังนี้

2.1 การตัดสินใจตามความพอใจ (satisfying Model) มุ่งหาทางเลือกจนได้ทางเลือกที่คิดว่าเป็นที่พึงพอใจไม่คำนึงว่าดีแล้วหรือไม่

2.2 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (incremental Model) มุ่งแก้ปัญหาเพียงเพื่อให้อยู่ในระดับที่พอทนได้แบบขำๆเอาหน้ารอดไม่หวังผลระยะยาว

2.3 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (Rubbish-bin Model) เกิดขึ้นกรณีที่การบริหารยุทธศาสตร์ไม่เข้มแข็ง ขาดทิศทางและวิธีการที่ชัดเจน แม้ผลการตัดสินใจในบางครั้งอาจให้ผลลัพธ์ที่ดี

แต่ก็อาจก่อให้เกิดความยุ่งยาก และเกิดปัญหาอื่นตามมาอีกมากมาย อาจทำให้การตัดสินใจล่าช้าทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน การมีอิทธิพลของบางคนต่อกลุ่ม และความพยายามให้เกิดความเห็นสอดคล้องกัน ความคาดหวังจากการตัดสินใจโดยกลุ่ม คือ ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) อาจทำให้เกิดขึ้นโดยเทคนิคระดมสมอง (brainstorming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างเต็มที่ แล้วอภิปรายเพื่อประเมินความคิดเห็นที่เหมาะสมร่วมกัน

วรูมและเยทตัน (Vroom and Yetton, 1973, อ้างถึงใน รัชก สว่างทิพย์, 2556, หน้า 1) แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจทางการบริหาร (managerial decision making) ได้เสนอแนวทางในการกำหนดว่า เมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรจะมีส่วนร่วมมากน้อยอย่างไรในการตัดสินใจ ตัวแบบ (Model) ของวรูม และเยทตัน ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น วรูม และเยทตันได้เสนอกฎไว้ 2 กลุ่ม คือ กฎกลุ่มแรกเป็นการส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ และกฎกลุ่มที่สองเป็นการส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจ ในการตัดสินใจนี้มีทางเลือกอยู่ 5 วิธี ตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจเองคนเดียว (unilateral) ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ (shared) ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธี คือ 1) ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง 2) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น และตัดสินใจเอง 3) ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคน แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะแล้วตัดสินใจเอง 4) ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกันโดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ 5) ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา แล้วกลุ่มตัดสินใจ

วิโรจน์ สารัตนะ (2555, หน้า 53) กล่าวการตัดสินใจในการบริหารในปัจจุบัน ควรเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group) มากกว่าโดยเพียงคนเดียว (individual) เนื่องจากจะทำให้ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ประกอบการตัดสินใจได้มากกว่า สามารถสร้างสรรค์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจได้มากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับผลการตัดสินใจได้ดีกว่า สมาชิกองค์การสามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับผลการตัดสินใจในอนาคตได้ดีกว่า แม้จะมีข้อเสียบางประการ เช่น ใช้เวลานาน ความเห็นที่ไม่ลงรอยกันอาจทำให้การตัดสินใจล่าช้า ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน การมีอิทธิพลของบางคนต่อกลุ่ม และความพยายามให้เกิดความเห็นสอดคล้องกัน ความคาดหวังประการหนึ่งจากการตัดสินใจโดยกลุ่มคือ ความริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) อาจทำให้เกิดขึ้นโดยเทคนิคระดมสมอง (brainstorming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างเต็มที่แล้วอภิปรายเพื่อประเมินความคิดเห็นที่เหมาะสมร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ครูได้ร่วมประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านนโยบาย เพื่อร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเพื่อเลือกวิธีประเมินผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด

## 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (participation in implementation)

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 143) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชนเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานและหาปัญหา สาเหตุของปัญหา

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสอันยิ่งใหญ่ สำหรับสถานศึกษาที่จะลดการต่อต้านและปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549, หน้า 142-149) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุกๆ ฝ่าย โดยต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร (Information-sharing) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (Intersection) มีความเป็นอิสระ (Independence) ทำตามความสมัครใจเป็นเครือข่าย (Network) สามัคคีกัน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของคนและปัญหาส่วนรวมในชุมชน การดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืนได้

รัชชก คำวัจนัง (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินตามวัตถุประสงค์ด้วยการปฏิบัติงานจริง ต้องมีความระมัดระวังในการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ

ยุธณา แดงนุ้ย (2551, หน้า 14) การมีส่วนร่วมปฏิบัติ/ดำเนินงาน หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน ร่วมเป็นคณะกรรมการในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ร่วมตัดสินใจ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ร่วมไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองและกลุ่ม ตลอดจนการเสียสละเวลาแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

อรทัย ก๊กผล (2552, หน้า 28) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเมื่อประสบความสำเร็จจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในการปฏิบัติ

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980, pp. 213-218, อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย, 2553) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร บริหารการประสานความร่วมมือ

ธวัช เสือทรงศีล (2556, หน้า 8) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Implementation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ บริหารการใช้ทรัพยากร หรือช่วยสนับสนุนทรัพยากร เช่น ออกเงินวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งการร่วมลงแรงในกิจกรรมพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานโครงการ กิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ตกลงกำหนดไว้ ต้องมีการกำหนดว่าเป็นผู้รับผิดชอบทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และทำโดยวิธีใด โดยการช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงาน และการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน หรือข้อมูล

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน ยินดีรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ บุคลากรครูร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีในหมู่คณะ

### 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (participation in benefits)

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคล กลุ่มบุคคลเพิ่มพูนประสบการณ์ในวิชาชีพ เสาะแสวงหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพของตน

สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549, หน้า 142-149) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุก ๆ ฝ่าย โดยการเป็นตัวแทน (Representation) การเลือกตัวแทนที่จะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมโดยต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของตัวแทนในด้านต่างๆ ทั้งทักษะและความสามารถที่เกื้อหนุนกัน ความสอดคล้องทางค่านิยม

และวัฒนธรรมองค์กร ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางการเงิน และต้องมีความน่าเชื่อถือจากทุกฝ่าย ด้วย การมีส่วนร่วมที่ก่อประโยชน์สูงสุดต้องก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง (Onward-doing) ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วม

ยูธนา แดงนุ้ย (2551, หน้า 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในแผนงานด้านต่างๆ จากแผนพัฒนา

เฟรดเดอริก ดับบิว เทเลอร์ (Taylor, 1903, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า14)กล่าวว่า ปัญหาคนทำงานไม่เต็มศักยภาพนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการออกแบบงานและการจัดสิ่งจูงใจเสียใหม่ โดยวางแผนแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน เขาเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ คนงานที่ทำงานเกินมาตรฐานที่กำหนดจะได้ค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติตามจำนวนผลงานที่ทำได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหลักการนี้มีผู้นำมาประยุกต์ใช้กันมาก แต่มีข้อวิจารณ์กันว่า การให้ความสำคัญกับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเป็นการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าทางด้านสังคม ไม่คำนึงถึงความเครียดอันเกิดจากความต้องการด้านสังคมไม่ได้รับการตอบสนอง นอกจากนั้นการแบ่งงานกันทำไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ไม่ได้ทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจ ไม่ได้ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเสมอไป แต่อาจทำให้งานมีลักษณะเฉพาะเจาะจงเกินไป คนงานขาดความพึงพอใจ เบื่องาน คุณภาพการทำงานต่ำ ขาดงาน และลาออกจากงาน

ธวัช เสือทรงศีล (2556, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefit) หมายถึง ผลการดำเนินกิจกรรม โครงการนั้นเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้ปกครองย่อมต้องได้รับประโยชน์ด้วย ทั้งในแง่วัตถุและจิตใจ โดยทุกคนได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน

สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 52-53) กล่าวว่า ผลประโยชน์ของคนทำงานที่มาในรูปแบบขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้จูงใจต้องการ โดยใช้ความต้องการของมนุษย์เป็นสื่อ หลักการในการจูงใจประกอบด้วย ความพยายามในการค้นหาความต้องการที่แท้จริงในองค์กร การดำเนินการเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ ยึดมั่นในหลักการของความยุติธรรม เสมอภาค ใครทำดีต้องได้ดีการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์นั้นต้องได้รับแรงจูงใจด้วยสิ่งตอบแทน คือ การจูงใจด้วยสิ่งตอบแทนในรูปแบบเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงการทำงาน การจูงใจที่เป็นรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ รางวัลที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ การให้โอกาสความรู้และความสามารถ การส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร และรางวัลตอบแทนที่ดีค่าเป็นตัวเงินได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ประโยชน์ และบริการต่างๆ ในการบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน สิ่งที่จะต้องพิจารณาประกอบด้วย ต้องมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ ไม่มีหนี้สิน ถ้ารายได้ไม่พอก็ยากที่จะมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องมีสวัสดิการดี ให้มีสิทธิพิเศษ ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เช่น มีโอกาสไปฝึกอบรม ต้องมีความภูมิใจในองค์กร ชื่อเสียงองค์กร บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรที่จะดำเนินการต่อไป

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกันและทุกคนต้องรักษาผลประโยชน์ที่ได้คงไว้ตลอดไป มีทั้งประโยชน์

ในเชิงปริมาณและประโยชน์เชิงคุณภาพ คำนึงถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มรวมทั้งผลของงาน ที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลของงานที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ/งาน ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตน มีส่วนสำคัญสนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร

#### 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (participation in evaluation)

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, อ้างถึงใน ธนวรรณ สมชื่น, 2548, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549 หน้า 142-149) กล่าวว่า แนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุก ๆ ฝ่ายโดยต้องมีฉันทามติ (Consensus) การแก้ปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนร่วมกัน การหาทางออกสำหรับปัญหา ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคม เป็นการที่ทุกคนยินยอมเห็นพ้องกันในทุกขั้นตอน โดยหลักการที่ดีที่สุดคือ การสร้างข้อตกลงที่มั่นคงยืนยาว มีการยอมรับกันระหว่างกลุ่มและหาข้อสรุปร่วมกันได้ในทุกฝ่าย หากมีข้อคิดเห็นที่ต่างกันต้องสามารถปรับความเห็นที่ต่างกันด้วยการเจรจาหาข้อยุติได้อย่างสันติวิธี มีการประเมินผล (Appraisal) การประเมินผลต้องดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และซัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความโปร่งใส (Transparency) เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบสำหรับการตัดสินใจของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งต้องประกอบด้วยความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ

ภูติศ พันแสน (2550, หน้า 16) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานที่ได้มา เพื่อจะได้ทราบว่าแผนที่วางไว้และนำมาปฏิบัติ นั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีข้อบกพร่องหรือมีปัญหาอะไรบ้าง เพื่อจะได้นำข้อมูลย้อนกลับนำไปปรับแผนและหาทางแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด

ยุธนา แดงนุ้ย (2551 หน้า 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง การที่ประชาชนเข้าร่วมประชุม ประเมินผลการปฏิบัติงานในแผนพัฒนา การเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินความก้าวหน้าของแผนพัฒนา อรรถัย ก๊กผล (2552, หน้า 18) กล่าวว่า การร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหา อุปสรรค และร่วมหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

จงกลณี วีระเศรษฐกุลชัย และคณะ (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การประเมินผลคือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ความหมาย ข้อเท็จจริงของโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของโครงการ และการปรับปรุงเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

พงเทพ สุธีรุฒิ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การประเมิน (Evaluation) หมายถึงการศึกษาคุณค่าที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินโครงการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) ขั้นตอนการดำเนินงาน(Process) ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Output, Outcome, Impact) ที่เกิดขึ้น การบ่งชี้คุณค่ามักใช้การเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประเมินการประเมินเป็นวิธีการศึกษาปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ ศึกษาข้อเท็จจริงในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความจริงในคุณค่า การประเมินจึงต้องใช้หลักปรัชญา วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ เพื่อให้ความรอบด้าน และต้องใช้วิจารณ์ญาณอันสมเหตุสมผลภายใต้แต่ละบริบทของสังคม การประเมินควรจะตอบคำถามได้ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้โครงการบรรลุและไม่บรรลุเป้าหมาย ควรมีปัจจัยสำคัญ อะไรบ้างที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ต้องใช้กระบวนการอะไร อย่างไรบ้าง และควรใช้กระบวนการสำคัญอะไรบ้างที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานของโครงการผลที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ มีอะไรบ้างที่เป็นผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบคุณค่าความสำเร็จที่สำคัญของโครงการและแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วิโรจน์ สารัตนะ (2555, หน้า 78-79) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วมีการวัดผลประเมินผล แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ถูกประเมินทราบ โดยมีจุดหมายเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนจุดหมายในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการอบรมพัฒนาและการประเมินศักยภาพของบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินผลจึงมีหลายบทบาท หลายมิติ (multi-dimension) มีทั้งการประเมินที่เน้นพฤติกรรมและการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ การประเมินผลงานนั้นมีสิ่งที่พึงให้ความสนใจคือ ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นคือ การใช้ความเห็นที่มีต่อคุณลักษณะเพียงหนึ่ง หรือสองลักษณะไปประเมินคุณลักษณะอื่นๆทั้งหมด

ธวัช เสือทรงศีล (2556, หน้า 8) การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง Evaluation) การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้รับการแต่งตั้ง และเข้าร่วมรับรู้ขั้นตอน วิธีการที่ใช้ในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด โดยร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เขียนรายงาน สรุปผลการดำเนินงาน และผลที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนา

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การติดตามผลและการประเมินผลการดำเนินงานที่กลุ่มได้ปฏิบัติร่วมกัน สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวังซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ครูได้ร่วมกันติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ รวบรวมปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน สรุปประเมินคุณค่าผลการดำเนินงาน และ เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานครั้งต่อไป

### 2.1.8 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนพัฒนาได้เป็นอย่างดีมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมดังนี้

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 22-23, 102) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีประโยชน์ที่น่าสนใจเนื่องจากบุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อ

1. บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทางด้านที่จะเปลี่ยนแปลงแล้ว จะเกิดการยอมรับมากกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากบุคคลคนเดียวหรือกลุ่มเดียวที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อหน้าที่ผู้รับผิดชอบ โดยปราศจากการมีส่วนร่วมแล้ว เช่น ผู้บริหารพยายามให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลกระทบต่อพนักงาน โดยที่พนักงานไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้นก็จะเกิดแรงต่อต้านจากพนักงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความราบรื่น การใช้การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการสื่อสารกันทั้ง 2 ฝ่าย เกิดการปฏิสัมพันธ์กันในทุกทิศทาง

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าในการร่วมตัดสินใจในองค์กร

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น การที่พนักงานได้มีส่วนในกระบวนการบริหารทั้งการวางแผน การตัดสินใจ ย่อมทำให้พนักงานรู้ถึงความต้องการของฝ่ายบริหาร ทำให้เขาไว้วางใจผู้บริหารมากขึ้น ความรู้สึกไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาง่ายขึ้น เนื่องจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา ทำให้การยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและยอมรับในอำนาจของผู้บริหารมีมากขึ้น

6. การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีคุณภาพมากขึ้น เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจเป็นการรวบรวมความรู้ ความสามารถของบุคคลและความคิดอย่างหลากหลายจากผู้ร่วมงานในการตัดสินใจ

7. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพการมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความร่วมมือกันในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

8. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น เป็นการปฏิบัติงานสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจจะ ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กรให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกแก้ปัญหาได้ดีกว่า ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจมีมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจมีมากกว่า เพราะมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

รัชชก สว่างทิพย์ (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรมีประโยชน์ คือ การที่ผู้มีส่วนได้เสียหรือพนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือในทุกด้านและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีประโยชน์ คือ ถ้าโรงเรียนต้องการการเปลี่ยนแปลงต้องให้ครูในโรงเรียนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนจะส่งผลให้ผู้บริหาร

สามารถลดการต่อต้านลงได้เนื่องจาก บุคลากรจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา เพิ่มการระดมความคิด เพิ่มมนุษย์สัมพันธ์ เพิ่มความผูกพันและเกิดความรู้สึกรักองค์กร มีความสามัคคี มีความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานของการบริหารทั่วไป หรือการบริหารด้านอื่นๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไว้วางใจผู้บริหารส่งผลให้ผู้บริหารตัดสินใจง่าย การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงไว้ (ศึกษาธิการ. 2553, หน้า 29-33) กำหนดขอบข่ายงานเพื่อกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้

2. ด้านวิชาการ มีขอบข่ายงาน การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับทำให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ด้านงบประมาณ มีขอบข่ายงาน การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อศึกษามีการวางแผนงานพัสดุ กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน



4. ด้านการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายงาน การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

5. ด้านการบริหารทั่วไปมีขอบข่ายงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้ค้ำนึ่งถึง

1. หลักการ ความพร้อม และความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ
3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา
4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา
5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่
6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว
7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา
8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ โดยตรง

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานบริหารการศึกษา แม้จะมีกฎหมายระบุขอบข่ายหน้าที่การบริหาร ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปอย่างชัดเจน แต่มียังหลักการอยู่ 8 ข้อที่เปิดทางให้สถานศึกษาใช้ วิจารณ์ญาณในการบริหารงานการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความสะดวก ในการบริหารงานตามบริบทของแต่ละองค์กรโดยให้มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาใดมีองค์กรที่มีขนาดเล็กมาก การดำเนินงานบริหารบางด้านนั้น สามารถบูรณาการกันรวมกันได้

## 2.2.2 ความหมายของการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ นักวิชาการ และหน่วยงานสถานศึกษา ได้ให้ความหมายและคำจำกัด ความ ขอบข่ายการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

บงกศ อาษา (2548, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อย ๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใดๆ ได้ โดยมีบทบาทหลักในการ ประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัด การศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นฤมล พอดิ (2549, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมี บทบาทหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้การศึกษาระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานบริหารทั่วไปซึ่งแม้ว่าพระราชบัญญัติ การศึกษาจะกำหนดไว้ 22 กลุ่มงาน แต่เมื่อจัดกลุ่มเครือข่ายงานแล้วรวมเป็นกลุ่มงานใหญ่ ๆ ได้ 6 งาน

นิเทศ ธาตุอินทร์ (2549, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ จัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการแก่การบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่ กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการ บริหารการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของ งานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมพิศ โห้งาม (2555, หน้า 102) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กร ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ

การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ เพื่อให้องค์การบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สัมมา ธรณิษฐ์ (2556, หน้า101-102) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบบริหารองค์การที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้การจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลุ่มบริหารทั่วไป มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศ การประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

นันทพร วงษ์จรรย์ (255, หน้า 24) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป หมายถึงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์กรเพื่อเอื้อให้งานอื่นๆ บรรลุผลตามเป้าหมายมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ และการจัดการศึกษา หลักการบริหารทั่วไปประกอบด้วย การบริการ สนับสนุน ส่งเสริมประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เลื่อมใส มีเจตคติที่ดี ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

คำมร หลอดแพง (2557, หน้า 116) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการงานบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา งานที่รับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษาที่ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ได้วางไว้ การจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์

หลักคือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ การบริหารทั่วไปมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงาน อำนวยความสะดวกให้งานหลักของโรงเรียนบริหารการจัดการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึงกระบวนการบริหารงานที่มีการวางแผนงาน การปฏิบัติงานและประเมินผลงาน ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ช่วยประสาน เผยแพร่ข่าวสาร สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ทั้งในโรงเรียน นอกโรงเรียน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

### 2.2.3. ความสำคัญของการบริหารทั่วไป

นักวิชาการ นักบริหาร และหน่วยงานสถานศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไปเป็นที่น่าสนใจไว้ดังนี้

สุทธิ บุญนาค (2547, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจที่มีอยู่จัดการและดำเนินงานของสถาบันนั้นให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ มีขั้นตอนการดำเนินงานคือ ขั้นตอนวางแผน (Planning) ขั้นตอนปฏิบัติตามแผน (Executing) การประเมินผลงาน (Evaluating) กระบวนการบริหารเป็นแนวทาง เทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยการบริหารทั่วไปเป็นการจัดระบบการบริหารงานในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ด้านการกำหนดแผนงานการบริหารโรงเรียน การแจกแจงงานในโรงเรียน การมอบหมายงานให้บุคลากรการเตรียมงานทั้งในระยะสั้นระยะยาว การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ทำให้ชุมชนและองค์กรเข้ามามีบทบาทในการช่วยพัฒนาการศึกษา แต่ละฝ่ายต่างก็มีบทบาทภาระหน้าที่ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับประสิทธิผลสูงสุด

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่างานการบริหารทั่วไปมีวัตถุประสงค์ของงานเพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาให้การสนับสนุนการศึกษา

คำมร หลอดแพง (2557, หน้า 116) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า งานการบริหารทั่วไปมีความสำคัญมีหน้าที่ให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เลื่อมใส ศรัทธา มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาได้รับการ สนับสนุนทางการศึกษา

#### 2.2.4. ขอบข่ายของงานการบริหารทั่วไป

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป., หน้า2-5) กล่าวว่า ขอบข่ายงาน การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย กลุ่มงานอำนวยความสะดวก งานเลขานุการ งานธุรการ งานสหกรณ์โรงเรียน งานดูแลอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม งานสัมพันธ์ชุมชน งานยานพาหนะ งานดูแลรักษาความปลอดภัย งานส่งเสริมประสิทธิภาพ งานประชาสัมพันธ์

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (ม.ป.ป., หน้า 2 ) กล่าวว่า ขอบข่ายงาน การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมกิจกรรมการปกครองของนักเรียน จัดระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ปกครองดูแลนักเรียนประจำ ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย ป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติดในสถานศึกษา ส่งเสริมความประพฤตินักเรียน ดูแลงานโภชนาการ งานอนามัยโรงเรียนสร้างสัมพันธ์ ที่ดีกับชุมชน ประสานงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครอง ชมรม ผู้ปกครอง และชมรมศิษย์เก่า เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริการร้านค้าสวัสดิการ ประสานงาน ประกันอุบัติเหตุ สนับสนุน ดูแลงานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมสาธารณสุขโรค งานรักษาความปลอดภัย บริการงานโสตทัศนูปกรณ์ จัดทำสารสนเทศ บริหารงานสำนักงานผู้อำนวยการ

สมพิศ ไห้งาม (2555, หน้า 102-112) กล่าวว่าขอบข่ายและภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของการ บริหารทั่วไปไม่มีเป็นจำนวนมาก แต่กล่าวสรุปงานที่สำคัญ และสัมพันธ์กับการบริหารทั่วไปเป็นการเฉพาะ เช่น การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีทางการศึกษา การดูแล อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไปมีขอบข่ายของงานคือ การดำเนินงาน ธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานงาน และพัฒนาเครือข่าย การจัดระบบบริหาร และพัฒนาองค์การ การจัดระบบบริหาร งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป สรรวจปัญหาความต้องการ ความจำเป็นด้านวิชาการ การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สรรวจความต้องการรับบริการการศึกษาทุกระดับทั้งในและนอกระบบ การส่งเสริมกิจการ นักเรียน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ ติดตาม การดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

สัมมา รัตนีย์ (2556, หน้า 101-105) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้าน ต่างๆ ดังนี้

1. งานธุรการและสารบรรณ ประกอบด้วย การจัดทำหนังสือ และเอกสารอื่น ๆ การส่งเสริมและรับ เอกสาร การเก็บรักษา การยืม และการทำลายเอกสาร การจัดระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง

2. งานทะเบียนและสถิติรายงาน ประกอบด้วย การจัดทำสถิตินักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วย และสาธารณชน การเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ และการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3. งานกิจกรรมนักเรียนและบริการต่าง ๆ ประกอบด้วย การควบคุมความประพฤติ การแนะแนว และให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การบริการด้านอาหาร สุขภาพ การนำนักเรียนไปทัศนศึกษา การจัดหาทุนการศึกษา การจัดหาหนังสือส่ง การประสานงานกับผู้ปกครอง และพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา การบริการด้านกีฬา การเกณฑ์เด็กเข้าเรียน และการรับนักเรียน การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดการบริการโสตทัศนูปกรณ์ การปฐมนิเทศ การจัดโครงการต่างๆ

4. งานความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ประกอบด้วย การร่วมมือและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ การจัดทำและให้บริการข้อมูลและสารสนเทศ การให้บริการด้านอาคารสถานที่ การส่งเสริมและสนับสนุนสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า หรือมูลนิธิ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลชุมชน การระดมความร่วมมือในชุมชน การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน การสำรวจความต้องการและการให้บริการศึกษาแก่ชุมชน การเสนอแต่งตั้งและจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา

5. งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การวางแผนบริเวณสถานศึกษา การกำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่ การควบคุมการก่อสร้างและการปรับปรุง การกำหนดมาตรการการป้องกันการรักษาความปลอดภัยต่างๆ การจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ และการซ่อมแซม การกำหนดการใช้งานให้เหมาะสมกับรูปแบบอาคารและอาคารประกอบ การจัดการดูแลความสะอาดห้องเรียน อาคารเรียน และบริเวณสถานศึกษา

6. การวางแผน การอำนวยการ และประสานงาน ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดระบบและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน การประสานงานราชการต่างๆ การจัดประชุมครู และการดำเนินงานด้านเลขานุการต่างๆ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการปฏิบัติงาน

คำมร หลอดแพง (2557, หน้า 116) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปมีขอบข่าย คือ การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 29-33) ออกกฎกระทรวงไว้เพื่อกำหนดขอบข่ายงาน ในการกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ด้านการบริหารทั่วไปประกอบด้วย การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการ

บริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียนการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นการรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารเรื่องการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารทั่วไป ของกระทรวงศึกษาธิการ ขอบข่ายงาน จากโรงเรียนโสตศึกษา และจากหลายนาทัศนะ ของนักวิชาการนัก บริหาร ผู้วิจัยจึงนำขอบข่ายของการบริหารทั่วไปที่มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของโรงเรียนโสต ศึกษา ประกอบด้วย งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานสัมพันธ์ชุมชน งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน และงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีนักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

### 1. เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.พ. หน้า 4 ) กล่าวว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง งานนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ประกอบด้วย งานส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริม งานวิจัยผลิตสื่อ งานพัฒนา และจัดแหล่งเรียนรู้ งานพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และจัดทำศูนย์สื่อการเรียนเพื่อบริการแก่ครู และนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-73) กล่าวว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็น การกำหนดนโยบาย วางแผนระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้มีการวิจัย และพัฒนา

ตามพ์ กันแก้ว (2547, หน้า 41-42) กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษา (Education Technology) กำลัง เป็นที่กล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษา ความหมายของคำว่าเทคโนโลยีการศึกษานั้น อาจเข้าใจ ว่าเป็นสิ่งเดียวกับคำว่า โสตทัศนศึกษา (Audio Visual Education) เพราะเนื่องจากในสมัยหนึ่งได้ให้ ความสำคัญกับโสตทัศนศึกษาหรือโสตทัศนูปกรณ์เป็นอย่างมาก จะเห็นได้จากการวิจัยต่างๆ มักจะวิจัย เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน (Instructional Media) ทั้งในรูปการเปรียบเทียบระหว่างสื่อต่างชนิดกันหรือสื่อ ชนิดเดียวกันแต่ต่างวิธีการเพื่อต้องการจะทราบว่า สื่อประเภทใดที่ทำให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีกว่า สื่อชนิดใด แท้ที่จริงแล้วสื่อแต่ละชนิดไม่สามารถจะนำมาเปรียบเทียบกันได้ เนื่องจากสื่อแต่ละชนิดมี คุณสมบัติเฉพาะตัวของมันเอง ดังนั้น การที่เข้าใจว่า เทคโนโลยีการศึกษา คือ การนำเอาเครื่องมือหรือ ผลิตผลทางวิทยาศาสตร์มาใช้ก็น่าจะไม่ผิดอะไร แต่ก็ไม่ถูกต้องทั้งหมด เทคโนโลยีการศึกษามีได้หมายความ เฉพาะแต่วิธีการหรือเทคนิคใหม่ๆ เพียงอย่างเดียว การปรับปรุงให้วิธีการสอนหรือวิธีการจัดการศึกษามีผลดี หรือมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ก็ถือว่าเป็นเทคโนโลยีการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาที่แท้จริงนั้นหมายรวม ตลอดถึงกรรมวิธีในการกำหนดจุดหมายปลายทางของการศึกษา การปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและ ทันสมัยการทดลองใช้วิธีการและวัสดุต่างๆ การประเมินผลของระบบการศึกษาทั้งระบบ และเมื่อทราบผลที่ ประเมินแล้ว การที่จะปรับปรุงจุดมุ่งหมายของการศึกษาเสียใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความจริงที่ได้ทราบ

พาสุนิมา วงศ์เลขา (2547, หน้า 89-90) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพแต่ในช่วงที่ผ่านมาสื่อการเรียนการสอนที่ใช้อยู่ในสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาส่วนใหญ่รัฐเป็นผู้ผลิต ซึ่งตามสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทำให้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ “นโยบายสื่อเสรี” ขึ้น มีสาระสำคัญดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษทุทุกประเภท ทุกสาระการเรียนรู้และทุทุกช่วงชั้น โดยเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันผลิตอย่างเสรีและเป็นธรรม และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีและใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษที่มีคุณภาพในกระบวนการเรียนการสอน จากนโยบายดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการมิได้สนับสนุนเฉพาะสื่อที่เป็นหนังสือเรียนของภาคเอกชนเท่านั้น ยังได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามี และใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษที่มีคุณภาพและหลากหลาย

สมพิศ ไห้งาม (2555, หน้า, 112) กล่าวว่า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษ(e - Education) นอกจากสร้างความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดของประเทศ ให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุน โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศและอุปกรณ์เกี่ยวเนื่องกับการศึกษาและการเรียนรู้ รวมถึงวิชาการ ความรู้สารสนเทศต่างๆ และผู้สอน อันจะมีส่วนในการจัดการพัฒนา และยกระดับความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ของไทยให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยมีเทคโนโลยีที่สำคัญได้แก่ แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อและสิ่งพิมพ์อื่นๆ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเทคนิคกระบวนการ

สัมพันธ์ ธนินธ์ (2556, หน้า 101-102, 112) กล่าวว่า มีปัญหาการดำเนินการ เนื่องจากขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ รวมทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้สอน ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ถ้าสมัยใน การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอนนั้นผู้เรียนและผู้สอนควรร่วมกันจัดทำหรือพัฒนาขึ้นเอง ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 นโยบายของรัฐในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคม ประชากร พลังงานสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ การเคลื่อนย้ายคน เงินเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ อย่างเสรี เป็นต้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองบนฐานของหลักการ และแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ดังนี้

1. เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบและพิจารณาระบบการศึกษา และเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศการจ้างงาน เป็นต้น

2. ระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญคือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา และกระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่น ๆ คือระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจ



และทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งผลให้การศึกษามีสัมฤทธิ์ผลสำหรับผู้เรียนทั่วประเทศ ทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่มีฐานะดี และยากจน

3. ระบบการเรียนรู้คือ ระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถที่จะคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรมนำความรู้ โดยอาศัยอยู่ในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา และมีปัจจัยและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ ทั้งที่มาจากระบบการศึกษาปกติและนอกระบบเช่น สื่อการเรียนรู้ที่สามารถเข้าได้ถึงทุกแห่งและทุกเวลา ประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการเรียนรู้คือการเน้นความสำคัญของปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ นับตั้งแต่ครู ผู้ปกครอง ชุมชน บุคลากรตัวอย่าง สื่อมวลชน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ทั่วไปแล้วคนมักจะนึกถึงเทคโนโลยีในทางที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีสมัยใหม่ เครื่องยนต์กลไกหรืออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่มีระบบการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน และมีราคาแพงหรืออาจจะเป็นในแง่ของความรู้ระดับสูง ทฤษฎีหรือหลักการใหม่ๆ ที่นำไปใช้แล้วสามารถช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นและมีประสิทธิภาพสูง

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่างานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติคือ สำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา วางแผนกำหนดนโยบาย และแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ งานด้านต่างของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้ใช้บริการอยู่เสมอ สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสร้างสื่อทั้งแบบที่เป็นอุปกรณ์ไอทีและการจัดทำเอกสารหนังสือเพื่อใช้ในการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคิดค้นนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนที่เป็นกระบวนการ

## 2. งานสัมพันธ์ชุมชน

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป., หน้า5) กล่าวว่างานสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง การจัดทำโครงการงบประมาณแผนปฏิบัติงานด้านชุมชนสัมพันธ์และบริการสาธารณะตลอดจนการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียนและบริการสาธารณะ ให้บริการชุมชนในด้านข่าวสาร สุขภาพอนามัย อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และวิชาการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน โดยการบริจาควัสดุ สิ่งของ อุปกรณ์ บริโภค ให้ความรู้ และจัดนิทรรศการ การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณีไทย ศาสนาและงานที่เกี่ยวกับชุมชนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือโรงเรียน ช่วยเหลือสมาคม มูลนิธิ ประสานและให้บริการแก่ คณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนในด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณ ประเมินสรุป รายงาน ผลการดำเนินงานตามแผนงานประจำปีการศึกษา

โรงเรียนโสตศึกษานครปฐม (ม.ป.ป., หน้า8, 19, 20) กล่าวว่า งานสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง การประสานงานคณะกรรมการสถานศึกษา ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครอง และชมรมศิษย์เก่ารับผิดชอบให้ความรู้และรณรงค์ด้านสาธารณสุขและภัยจากสารเสพติด จัดกิจกรรมร่วมกับวัดชุมชนและหน่วยงาน

ราชการที่ใกล้เคียงเพื่อมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน และร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และวันสำคัญอื่นๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ประสานกับชุมชน ในการให้การสนับสนุนโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-73) กล่าวว่า ขอบข่ายงานเลขานุการ คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการรวบรวมประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานด้านธุรการในการ จัดประชุม จัดทำรายงาน การประชุม และแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบดำเนินการ หรือถือ ปฏิบัติแล้วแต่กรณี งานบริการสาธารณะนั้นควรจัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ จัดระบบข้อมูล ข่าวสาร บริการข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชน พัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจต่อผู้มา รับบริการ ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ นำผลการประเมินมา ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ

ลัดดาวรรณ อินทรีย์ม (2547, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง ดำเนินการให้ต่อเนื่อง เป็นงานที่สนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้โดยส่งเสริมความเข้าใจ แก่ชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านวิชาการ กิจกรรม ทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ และตามภาระหน้าที่ของสถานศึกษาแล้วสถานศึกษาจะต้องเป็นศูนย์กลางหรือ เครือข่ายร่วมกับชุมชน พัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การ ปกครอง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

รัชพล คชารุ่งโรจน์ (2548, หน้า 106-108) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการงานสัมพันธ์ชุมชนว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องกับชุมชน สิ่งแวดล้อมต่างๆรอบๆ โรงเรียนเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างการจัดการศึกษาร่วมกัน การบริหารจัดการงานสัมพันธ์กับชุมชน เช่น สร้างความสัมพันธ์โดยใช้กีฬาเป็นสื่อ สร้างสมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครู การสร้างเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อช่วยดูแลนักเรียน

ทัศนาศาสตร์ (2548, หน้า 46-49) กล่าวว่างานสัมพันธ์ชุมชน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น ให้สถานศึกษาใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ และส่งเสริม ให้สถานศึกษา ประชาชน ร่วมมือกันพัฒนาชุมชนของตนเองโดยมีหลักสำคัญ คือ สถานศึกษาเป็นผู้ให้ ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนชุมชนและชุมชนก็เป็นผู้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน สถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นก่อนผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาต้องให้ ความสำคัญ และคำนึงถึงแนวทางในการดำเนินงานเรื่องนี้ซึ่งที่ผ่านมาการสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชนไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเนื่องจากสถานศึกษาเป็นฝ่ายรับเพียงฝ่ายเดียว ให้ชุมชนร่วมคิด ร่วมปรึกษา ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ในกิจกรรม

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่างานสัมพันธ์ชุมชนจะต้องมีการจัดให้มีระบบ การประสานงานและเครือข่ายการศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้พัฒนาเครือข่าย ทางการศึกษา ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษา

ของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง งานบริการสาธารณะต้องมีการจัดให้มีระบบการบริหารสาธารณะ จัดระบบข้อมูลข่าวสาร ของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณะ จัดบริการข้อมูลข่าวสารและบริการอื่นๆ แก่สาธารณชน ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา พัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณชน ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ นำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไขพัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ

สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 110-117) กล่าวว่างานสัมพันธ์ชุมชนเป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น ซึ่งงานสัมพันธ์ชุมชนมีแนวทางปฏิบัติโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้นสนับสนุนและมรมาตรการจูงใจทั้งด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษารเรียนรู้ทุกระดับ/ประเภท ให้มากขึ้นควบคู่กับการสนับสนุน ด้านวิชาการ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร และ/หรือการอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวที่เป็นธรรม เพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐานและเป็นการประกันความเป็นธรรมให้แก่ผู้เรียน รวมถึงกำหนดแนวทางที่เป็นมาตรฐานเดียวกับรัฐ ลดบทบาทของรัฐในการจัดการศึกษาเป็นหลัก มาเป็นผู้กำกับนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษา นิเทศ และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาต้นแบบที่ดี และส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง และขยายผล เพื่อให้การจัดการศึกษาและเรียนรู้มีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาการศึกษาทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น สนับสนุนการศึกษาทางเลือก และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ โดยบุคคล ครอบครัวสถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน ตามความต้องการที่แตกต่างหลากหลาย โดยให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนเชิงนโยบายและปฏิบัติเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานเอกชน และการศึกษาทางเลือกส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาร่วมพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนมากขึ้นในรูปแบบหลากหลาย โดยปรับปรุงกลไกรองรับการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว ส่งเสริมการจัดการศึกษา และเรียนรู้ของสถาบันทางสังคมทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยในทุกๆระดับ และประเภทการศึกษา ร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย พัฒนาระบบการวัดประเมิน การรับเข้าศึกษาต่อการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้เอื้อต่อการศึกษาทางเลือก และการศึกษาอกระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสถาบันสังคมอื่นร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียนมากขึ้นในรูปแบบที่หลากหลาย ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้าร่วมจัด และสนับสนุนจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นในทุกระดับ/ประเภทการศึกษามากขึ้น โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ

อำนาจ ทองโปร่ง (2555, หน้า 31-34) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต การพัฒนาครู การประกันคุณภาพการศึกษาและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งล้วนแต่ต้องใช้งบประมาณมาดำเนินการจัดการปฏิรูปการศึกษาดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีการระดมทรัพยากร ให้ระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐเอกชน องค์กรต่าง ๆ สถาบันชุมชน การระดมทุนท้องถิ่น ทุนทางสังคม ครอบครัวยุวมชนสถาบันศาสนา องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน สถานประกอบการเอกชน หน่วยงานทางการศึกษากลุ่มอาชีพ ชมรม มูลนิธิ

ทุนทางวัฒนธรรม อนุรักษ์วิถีชีวิตของสังคมที่ต้องมีการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับภาษา การอุปโภค บริโภค การดูแลสุขภาพ ที่อยู่อาศัย การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การพักผ่อนอุปกรณ์เครื่องใช้ เอกลักษณ์ ศิลปะ ซึ่งทุนทางวัฒนธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นทรัพยากรทางการศึกษาประกอบด้วย แหล่งวิทยากร ชุมชนความรู้ ประสบการณ์ แหล่งโบราณสถาน จิตรกรรมประติมากรรมการแลกเปลี่ยนวิถีชีวิตมนุษย์ ค่านิยม การแต่งกาย อาหาร เครื่องใช้ในครัวเรือนนทรสพ ยาสมุนไพรสิ่งตีพิมพ์ ทรัพยากรบุคคล เช่น ปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรที่เป็นสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ทุนที่เป็น ทรัพยากรธรรมชาติ แร่ธาตุ พืชและสัตว์ แม่น้ำ ภูเขา ทุนที่เป็นตัวเงินสถานศึกษามีหน้าที่ระดมทุน เหล่านี้เพื่อมาสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายและกระทำได้โดยการให้ บุคคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการระดมทุน

สรุปได้ว่า งานสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง งานเลขานุการประสานงานกับคณะกรรมการ สถานศึกษา งานให้บริการสาธารณะ การประสานงานกับบุคคลากรนอกองค์กร และประสานงานกับ หน่วยงานอื่นเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เป็นการระดมทรัพยากรที่เป็นทรัพย์สิน และการระดม ทรัพยากรบุคคลเพื่อการสนับสนุนพัฒนางานของโรงเรียน

### 3. งานอาคารสถานที่

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป., หน้า 5) กล่าวว่า งานอาคารสถานที่ หมายถึง การดูแลอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม จัดทำโครงการงบประมาณแผนปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ติดตามการปฏิบัติงานของแผนงาน วางแผนร่วมกับฝ่ายแผนงานของโรงเรียน และฝ่ายพัสดุโรงเรียน เพื่อเสนอของบประมาณจัดสร้างอาคารเรียน และอาคารประกอบ จัดซื้อ จัดหาโต๊ะเก้าอี้ อุปกรณ์การสอน อุปกรณ์ทำความสะอาดห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้เพียงพอและให้อยู่ในสภาพที่ดี จัดเครื่องมีรักษา ความปลอดภัยในอาคาร จัดบรรยากาศภายในอาคารเรียน ซ่อมแซมอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ ดูแลความ สะอาดทั่วไปของอาคารเรียน ให้คำแนะนำในการใช้อาคารสถานที่ จำหน่ายพัสดุเสื่อมสภาพ อำนาจความสะดวก ในการใช้อาคารสถานที่แก่บุคคลภายนอก จัดทำสถิติการให้บริการและรวบรวมข้อมูลจัดซื้อ จัดหา สาธารณูปโภคในโรงเรียนให้เพียงพออยู่ตลอดเวลา จัดบริการและติดตามการใช้สาธารณูปโภคให้เป็นไป อย่างคุ้มค่า ให้อยู่ในสภาพที่ได้มาตรฐาน จัดทำป้ายคำเตือนเกี่ยวกับการใช้ระบบสาธารณูปโภค อบรม

นักเรียนเกี่ยวกับการใช้สาธารณูปโภค ซ่อมแซมสาธารณูปโภคให้อยู่ในสภาพที่ดี และปลอดภัยอยู่ตลอดเวลาประเมิน สรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานประจำปีการศึกษา

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (ม.ป.ป., หน้า 16) กล่าวว่า งานอาคารสถานที่ที่มีหมายถึง การมีหน้าที่เกี่ยวกับการปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม และพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ประเมินความสะอาดของห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณพื้นที่ตามเขตพื้นที่ต่างๆในโรงเรียน จัดให้มีผู้รับผิดชอบดูแลความสะอาดเรียบร้อย จัดทำทะเบียนประวัติอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งปลูกสร้าง จัดระบบรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นสะดวก จัดทำเอกสาร สารสนเทศงานที่รับผิดชอบ เป็นรูปเล่ม จัดทำป้ายบอกอาคาร สถานที่ตามอาคารต่างๆ ของโรงเรียน ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาโรงเรียน พัฒนาห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ จัดทำระเบียบข้อปฏิบัติในการใช้อาคารสถานที่และติดตามตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้บริการ และอำนวยความสะดวกกับบุคลากรภายในและภายนอกในการใช้สถานที่ พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีทักษะในการปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สรุป และรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งและขอข่ายหน้าที่ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

สุฤทธิ์ บุนนาค (2547, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่ หมายถึง โรงเรียนหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ และบุคคลในโรงเรียนจะต้องมีความสมบูรณ์ในส่วนประกอบทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อชีวิต อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนประกอบหนึ่งในสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาหรือการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาได้โดยต้องให้การดูแลเอาใจใส่อาคารสถานที่ด้วยการวางแผนผังให้เป็นระเบียบเหมาะสม เป็นสัดส่วน สะอาดร่มรื่น สวยงามส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ช่วยในการส่งเสริมพัฒนาการทางความคิดและจิตใจ ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรมอันพึงประสงค์ได้ ผู้บริหารต้องจัดแบ่งหน้าที่ให้ถูกต้องเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน ซึ่งจะเป็นงานที่ส่งเสริมงานวิชาการให้ดียิ่งขึ้น

รัชพล คชารุ่งโรจน์ (2548, หน้า 105) กล่าวว่า งานอาคารสถานที่ของโรงเรียนถือว่าเป็นหน้าตาของโรงเรียน เมื่อบุคคลภายนอกมองเห็นโรงเรียนจากภายนอกทำให้รู้ได้เลยว่าโรงเรียนทันสมัยหรือไม่ ต้องมีการวางแผนผังระบบอาคารและบริเวณโรงเรียนให้เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ สะอาด ปลอดภัย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทั้งในห้องเรียน ห้องประชุม โรงอาหาร สามารถให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนที่ทันสมัย อาคารสถานที่ที่เป็นเอกลักษณ์ภายนอกที่มองเห็นจะเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนในการประชาสัมพันธ์สู่ภายนอก และจะเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสมบูรณ์

อำนาจ ทองโปร่ง (2555, หน้า 77) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่หมายถึง การที่ผู้บริหารรู้จักจัดหาใช้ทรัพยากรที่มีมาดำเนินการจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคุมดูแลรักษา ทำนุบำรุงอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดีสนองความต้องการแก่บุคลากรในหน่วยงาน และให้บริการแก่ชุมชนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

สมพิศ ไหมงาม (2555, หน้า 107-109) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่หมายถึงการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับลักษณะและสภาพของอาคารสถานที่ อาทิ บริเวณสภาพพื้นที่ของสถานที่ตั้ง ลักษณะ

ของอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด ห้องน้ำ ห้องประชุม ห้องคอมพิวเตอร์ โรงอาหาร ที่นั่งพักผ่อน สนามกีฬา การตกแต่งภายในและนอกอาคารเรียน ความสะอาด สะอาดสวยงาม ความปลอดภัยในบริเวณสถานศึกษา การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 81) กล่าวว่า งานอาคารสถานที่นั้นมีการกำหนดแนวทางการวางแผน การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมสถานศึกษาบำรุงดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้สรุป ประเมินผล การรายงาน การใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การบริหารอาคารสถานที่ มีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารอาคารสถานที่ นับเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการ ด้านต่างๆ ของผู้เรียนเป็นอันมาก เพราะขนาดของสถานที่ การตกแต่งอาคารบริเวณโดยรอบ รวมทั้ง แสง สี ทัศนียภาพ ทิศทางลม การจัดระเบียบอาคาร สุขลักษณะ ล้วนเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนรัก ห่วง แห่น และภาคภูมิใจในสถานศึกษา และยังช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมของผู้เรียนให้ตั้งใจศึกษาหาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ในสถานศึกษาต่อไปจนจบการศึกษา และเพื่อให้การบริหารอาคารสถานที่ สมบูรณ์แบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงลักษณะอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมดังนี้

1.1 อาคารเรียน ควรเป็นอาคารถาวร สามารถใช้งานได้หลายๆ งาน ถูกสุขลักษณะ จำนวน ขนาดของอาคารเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนเพื่อสะดวกในการจัดกิจกรรม

1.2 ห้องเรียนควรอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ มีอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ครบถ้วนและอยู่ในสภาพ พร้อมใช้งาน ปราศจากเสียง ฝุ่น กลิ่น คิว้น และมลภาวะอื่น ๆ ห้องเรียนควรมีแสงสว่างพอเหมาะ ขนาดห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน เพื่อสะดวกในการจัดกิจกรรม

1.3 อาคารประกอบและห้องพิเศษ เช่น ห้องสมุด ห้องพยาบาล ห้องวิทยาศาสตร์ห้องดนตรี และห้องอื่น ๆ ควรมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามหลักสูตร

1.4 บริเวณโรงเรียน ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียน มีรั้วรอบ ไม่มีน้ำขังตกแต่ง บริเวณสวยงาม ร่มรื่น เหมาะแก่การจัดกิจกรรมและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของนักเรียน

1.5 สภาพแวดล้อมโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ และความต้องการ ทางการศึกษา เพราะมีอิทธิพลมากในด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน

2. การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา สติปัญญา ความรู้ ความคิด ทัศนคติ พฤติกรรม และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยตรงด้วยสภาพแวดล้อม ที่ดีและเหมาะสมจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ สนใจ และตั้งใจศึกษา หาความรู้ตลอดจนประสบการณ์ ต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้นทั้งนี้การพัฒนาสิ่งแวดล้อมดังกล่าวให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ จึงควรมุ่งพัฒนาให้มีความร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลภาวะ มีความปลอดภัย พร้อมด้วยไม้ดอกไม้ประดับ ป้ายบอกทาง ป้ายประกาศ มีถึงขยะและการกำจัดสิ่งปฏิกูล อันส่งเสริมให้บริเวณ สถานศึกษาสะอาดเรียบร้อย คำนึงถึงความสมดุลของปัจจัยสี่ประการดังนี้

2.1 การจัดบริเวณและความงามของบริเวณ เนื่องจากผู้เรียนต้องใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาเป็น เวลานานหลายปี และในช่วงเวลาดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้เรียนซาบซึ้งพอใจ และภาคภูมิใจกับความงามของ สถานศึกษา ดังนั้นหากสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไม่สวยงาม เมื่อจบการศึกษาผู้เรียนก็จะสร้าง

สภาพแวดล้อมของตนเอง โดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงควรดูแลเอาใจใส่ในสภาพแวดล้อมให้สวยงาม สะอาดเรียบร้อย เพื่อกระตุ้นให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน

2.2 แสง สี การมองเห็น และแสงสว่าง เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะการจัด ระบบแสงสว่างที่พอเหมาะจะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นได้เร็ว สบายตา และชัดเจน

2.3 เสียงเป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน หากมีเสียงรบกวนจากบริเวณรอบๆ หรือภายนอกห้องเรียน จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกรำคาญหงุดหงิด เครียด กระวนกระวายใจ และเหน็ดเหนื่อย เพราะเสียงรบกวนเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจในการสื่อความหมายระหว่างผู้สอน และผู้เรียนเป็นอย่างมาก

2.4 อุณหภูมิและการถ่ายเท เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความสบายทางร่างกายด้วย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิและความชื้นในอากาศ โขภคที่ปัจจุบันมนุษย์สามารถควบคุมอากาศและปรับระดับความร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามต้องการ

3. การป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ในทุกโอกาส ทั้งจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำของบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยอุบัติเหตุในสถานศึกษาอาจจำแนกได้สองลักษณะคือ อุบัติหาร้ายแรง เช่นตกต้นไม้ ตกอาคาร ตกน้ำ หรือรถชน อุบัติหารธรรมดาไม่ร้ายแรง เช่น หกล้ม ถูกของมีคมบาด ทั้งนี้สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องหามาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา เพื่อขจัดอุบัติเหตุมิให้เกิดขึ้นอีกต่อไป นอกจากนั้น เพื่อให้การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามสุขลักษณะยิ่งขึ้น สถานศึกษาจึงควรกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ได้มาตรฐานดังนี้

3.1 กำหนดแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

3.2 บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมที่จะใช้ประโยชน์

3.3 ติดตาม และตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

3.4 สรุปประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

อำนาจ ทองโปร่ง (2555, หน้า 77-85) กล่าวว่า อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจมีความรู้ความสามารถทักษะในการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องตามหลักวิชาเอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด ต้องมีการวางแผนด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเลือกทำเล ที่ตั้งของสถานศึกษา คัดค่าเสื่อมราคาอาคารสถานที่ การวางแผนด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ต้องมีการวางแผนใช้อย่างคุ้มค่า คุ้มทุนใช้ได้เต็มศักยภาพ ศึกษาข้อมูลละเอียดก่อนใช้งาน ต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบอย่างชัดเจนว่า อาคารสถานที่ที่ก่อสร้างนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทำอะไร กำหนดหน้าที่บริหารอาคารไว้อย่างชัดเจน มีนโยบายในการใช้ทั้งอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมชัดเจน เตรียมพิจารณาคาดคะเนปัญหาล่วงหน้าเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขรักษาระบบการบริหารอาคารสถานที่ การวางแผนบริหารอาคารสถานที่ที่มีความสำคัญคือ ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปโดยประสานสอดคล้องกัน การปฏิบัติตามแผนจะทำให้ประหยัดทั้งเงิน คน และเวลาดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบติดตามประเมินผลแล้วควบคุมงานง่ายยิ่งขึ้น แบ่งเบาภาระหน้าที่

การทำงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง ระดมกำลังคนและทรัพยากรมาใช้ได้อย่างได้ผล ช่วยให้การขยายงานและปรับปรุงดำเนินไปได้โดยรวดเร็วและสะดวก การสำรวจความต้องการอาคารสถานที่ต้องมีข้อมูลให้ครบถ้วนโดย ศักยภาพและความต้องการของชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินอย่างไร การย้ายถิ่น ประชากรในท้องถิ่นเดิมเป็นอย่างไร การคมนาคมแนวโน้มในอนาคต ความต้องการรับการศึกษาของชุมชนเป็นอย่างไร ศักยภาพประชากรที่เข้าเรียนมีสภาพเป็นชุมชนเมือง ชุมชนอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม การย้ายเข้าและย้ายออกระหว่างเรียน ศึกษาแผนการเรียนและหลักสูตรทำความเข้าใจกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และของท้องถิ่น จุดมุ่งหมาย นโยบายและแผนการดำเนินงานของหลักสูตร ท้องถิ่นนั้นต้องการให้เยาวชนเรียนรู้อะไรมีคุณสมบัติอย่างไรเมื่อจบการศึกษาวิชาที่เปิดสอนนั้นสอนอย่างไร มีกิจกรรมและบริการใดๆบ้าง โครงสร้างลักษณะ การบริหารจำนวนนักเรียนสูงสุดและต่ำสุด แต่ละห้องเรียน การจัดสรรอัตรากำลังครู การประเมินผลอาคารเรียนที่มีอยู่แล้ว การแปรผลการคาดคะเนเป็นความต้องการอาคารเรียน งบประมาณก่อสร้าง แผนหลักของอาคารสถานที่เรียน การประเมินสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ที่ตั้งของสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา กระบวนการจัดทำแผนเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มักจะจัดทำเป็นแผนอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมหลายกระบวนการ นับตั้งแต่การจัดสร้างอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การใช้และการควบคุมดูแลรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ทำให้ผู้มาเยือนประทับใจ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาสบายใจ นักเรียนเกิดระเบียบวินัยโดยอ้อม โดยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดูแลรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เอาใจใส่ ควบคุม ติดตามงานที่ได้มอบหมายแก่บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบงานดำเนินไปด้วยดี มีสภาพเรียบร้อย ผู้บริหารต้องจัดเตรียมเรื่องสนับสนุนให้งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมดำเนินไปตามนโยบาย

สรุปได้ว่า งานอาคารสถานที่ หมายถึง การกำหนดแผนใช้อาคารสถานที่ การสร้างอาคารเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบภายในสถานศึกษาให้สะอาดสวยงามปลอดภัย ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สรุปรายงานการประเมินผลงานการใช้อาคารสถานที่

#### 4. งานกิจการนักเรียน

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป. หน้า 3) กล่าวว่างานกิจการนักเรียน หมายถึงงานส่งเสริมพัฒนากิจกรรมนักเรียน ส่งเสริมสุขภาพอนามัยนักเรียน ส่งเสริมจัดกิจกรรมและนันทนาการให้นักเรียน ดูแลงานให้คณะกรรมการนักเรียนทำการปกครองนักเรียนกันเอง และดูแลกิจการเรือนนอน จัดระบบช่วยเหลือนักเรียน แก้ไขพฤติกรรมนักเรียน

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (ม.ป.พ. หน้า 2-10) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนหมายถึงงานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยให้คำปรึกษาสถานักเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ดำเนินการให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในด้านควบคุมการปฏิบัติตน ตลอดจนพฤติกรรมนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุนในด้านคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดูแลนักเรียนประจำ แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ของนักเรียนป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติดในสถานศึกษา ดูแลโภชนาการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ เผยแพร่ให้ความรู้ด้านบริโภคอาหารที่ถูกหลักโภชนาการและเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ ประสานงานกับสถานพยาบาลหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่จำเป็นให้แก่นักเรียน



กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 1-3) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา ในสถาบันการศึกษามีภารกิจที่ประกอบด้วย การบริหารกิจกรรมนักเรียน และการจัดรูปองค์กรของนักเรียน การรับและคัดเลือกนักเรียน ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับระเบียบ และทะเบียนต่างๆ การจัดสวัสดิการหรือการจัดบริการให้แก่นักเรียน และการควบคุมความประพฤติ และระเบียบวินัยของนักเรียน

กูด (Good, 1995, อ้างถึงใน อรุณ ชุมทอง, 2548, หน้า 18) กล่าวว่า งานการบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารของสถาบันแก่นักเรียนนักศึกษาเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม ในแง่ของการให้คำปรึกษา การบริหารและสวัสดิการแก่นักศึกษาเช่น การแนะแนวทางการศึกษา อาชีพและการจัดหางาน การบริการหอพักและการให้บริการองค์กรของนักเรียน

อรุณ ชุมทอง (2548, หน้า 6 ) กล่าวว่า งานการบริหารกิจการนักเรียนหมายถึง การวางแผนงานกิจการนักเรียน การบริหารงานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม การป้องกัน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและการสร้างความอบอุ่นให้เกิดแก่นักเรียนดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การประเมินผลงานกิจการนักเรียน

สง่า พุ่มพวง (2548, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียน มีความหมายโดยรวม คืองานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในกิจการต่าง ๆ นอกห้องเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องจัดให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ดำรง ประเสริฐกุล (2551, อ้างถึงใน สมพิศ ไห้งาม หน้า110) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วสถานศึกษาทุกแห่ง มีหน้าที่ต้องดูแลการจัดกิจกรรมนักเรียนให้เหมาะสม น่าสนใจ และเป็นประโยชน์มากที่สุด เพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ให้คิดเป็น พร้อมทั้งจะปฏิบัติตนให้เข้ากับสังคมแวดล้อม ทันทต่อเหตุการณ์ พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และเพื่อให้การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์

ปกรณ์ ศรีตันทิพย์ (2553, หน้า 32) กล่าวว่างานกิจการนักเรียนเป็นงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาในทุกๆด้านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคม เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้านเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบ มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อสังคม

สมพิศ ไห้งาม (2555, หน้า 109-110) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนหมายถึงการจัดดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เริ่มตั้งแต่ก่อนที่นักเรียนจะเข้าเรียน (สมัครเรียน) ระหว่างอยู่ในโรงเรียน จนกระทั่งออกจากโรงเรียน และมีได้เป็นการเรียนการสอน

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่า แนวทางการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนต้องวางแผนกำหนดการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขการส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมนั้นเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดแนวการจัดการศึกษา โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้

และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการบริหารงานกิจการนักเรียน ทำเพื่อพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา รู้จักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีกระบวนการคิด มีทักษะในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม และมีความสุขมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายเกิดความรู้ความชำนาญ ทั้งวิชาการ และวิชาชีพอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น
2. ผู้เรียนค้นพบความสนใจ ความถนัด และพัฒนาความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มองช่องทางในการสร้างงานอาชีพในอนาคตได้อย่างเหมาะสม
3. ผู้เรียนเห็นคุณค่าขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและประกอบสัมมาชีพ
4. ผู้เรียนพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติ ค่านิยมในการดำเนินชีวิต และเสริมสร้างศีลธรรมจริยธรรม
5. ผู้เรียนมีจิตสำนึก สามารถทำประโยชน์เพื่อสังคมและประเทศชาติ

สมพิศ ไห้งาม (2551, หน้า110) กล่าวว่า สถานศึกษาจึงควรยึดหลักการจัดกิจกรรม ในสถานศึกษาโดยกิจกรรมต่างๆ จะต้องอยู่ในความดูแลของสถานศึกษา โดยครูอาจารย์ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ต้องยึดปรัชญา และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเป็นหลักสำคัญ จะต้องไม่มีผลเสียต่อการเรียน การสอนของนักเรียนยึดหลักการจัดกิจกรรมเพื่อนักเรียน ผู้บริหารและครูอาจารย์มีหน้าที่ให้คำปรึกษา ควบคุมดูแลและยึดหลักประชาธิปไตย ให้นักเรียนกล้าแสดงความคิด ตัดสินใจ และช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาจึงสมควรที่จะกำหนดแนวทางการปฏิบัติ เพื่อการส่งเสริมกิจการนักเรียนในสถานศึกษา ให้เป็นระบบและลุล่วงตามเป้าหมาย ด้วยการวางแผนกำหนดแนวทางส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัด จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจกรรม เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

อรุณ ชุมทอง (2548, หน้า 20-24) กล่าวว่า โรงเรียนโสตศึกษา มีระบบการดูแลนักเรียน เป็นระบบพ่อแม่ปกครองลูก มีพี่ช่วยดูแลน้อง เหมือนกับกิจกรรมในครอบครัว แต่เนื่องจากนักเรียนมีจำนวนมากกว่าบุตรในครอบครัว จึงจำเป็นต้องมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นำมาใช้เป็นเครื่องมือให้นักเรียนปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน เหมือนกฎหมายของบ้านเมือง และการทำกิจกรรมต้องสอดคล้องกับกิจกรรมของบ้านเมืองในระบอบประชาธิปไตย โรงเรียนประจำโดยทั่วไป ครู-อาจารย์จะต้องให้ความรักความอบอุ่นแก่นักเรียนมากกว่านักเรียนไปกลับ โรงเรียนโสตศึกษานั้นยิ่งต้องเพิ่มความรัก ความอบอุ่นให้มากขึ้น โรงเรียนโสตศึกษาจึงต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้โดยรอบคอบการจัดครูเข้าหอพัก ต้องคำนึงถึงคุณภาพของครูประจำหอพักโดย มีความรักและความจริงใจต่อนักเรียนโดยทั่วไป มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต สมบูรณ์แข็งแรงดี การจัดนักเรียนจะต้องแยกตามเพศและวัยที่เหมาะสม เนื่องจากกิจกรรมนักเรียนในวัยต่าง ๆ ย่อมมีความต้องการต่างกัน วิธีการ

กิจกรรมจะต้องใช้วิธีการที่แตกต่าง ให้นักเรียนรุ่นพี่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โดยอาจจะแยกนักเรียนเป็นกลุ่มหรือหมู่ กลุ่มละ 8-10 คน มีนักเรียนรุ่นพี่เป็นหัวหน้าผู้ดูแลนักเรียนรุ่นน้องอย่างใกล้ชิด กฎระเบียบของหอนอนต้องเป็นระเบียบที่ปฏิบัติได้ ไม่เข้มงวดจนเกินความจำเป็น เพราะอาจทำให้นักเรียนมีความเครียดและเป็นผลเสียต่อการจัดกิจกรรม มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมโดยสม่ำเสมอควบคุมดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในหอพัก และบริเวณรอบหอพักอย่างถูกสุขลักษณะ โดยให้นักเรียนในหอพักรับผิดชอบ มีการสร้างความอบอุ่นให้แก่ นักเรียน โดยคำนึงถึงนักเรียนอยู่ดีกินดี อาหารถูกหลักโภชนาการ มีมาตรฐานการดำเนินชีวิตที่ดี ดูแลทุกข์สุขอย่างใกล้ชิด แสดงความเห็นอกเห็นใจให้นักเรียนมีโอกาสไปทัศนศึกษาตามเวลา และโอกาสอันควร จัดกิจกรรมเพื่อการบันเทิงตามเวลาและโอกาสอันควร จัดให้มีเวลาว่างในบางเวลาเพื่อความสุขส่วนตัวอย่างเหมาะสมนักเรียนประจำในโรงเรียนโสตศึกษาไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางดังนั้นช่วงเช้าและเย็นจึงมีเวลาว่างมาก โรงเรียนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น

1. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักเรียนใหม่ทำความคุ้นเคยกัน นิยมจัดกิจกรรมนี้เมื่อเปิดภาคเรียน โดยนำนักเรียนเข้าใหม่มาอยู่รวมกัน เรียนรู้การดำเนินชีวิตในโรงเรียนประจำ เพื่อให้นักเรียนได้มีการปรับตัว คบเพื่อนต่างสถาบัน ทำให้คลายกังวลจากความคิดถึงบ้าน การจัดกิจกรรมสอดแทรกกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ส่งผลให้นักเรียนที่มีฐานะและวัฒนธรรมที่ต่างกัันสามารถอยู่รวมกันได้อย่างมีความสุข สร้างจิตสำนึกให้ภูมิใจในสถาบัน

2. การจัดประกวดหอพักนักเรียน เช่น การประกวดหอพักสะอาด ประกวดตู้เสื้อผ้าสะอาดมีระเบียบ ประกวดมารยาทนักเรียนในหอพัก สิ่งเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมระเบียบวินัยสร้างความเรียบร้อยให้แก่หอพัก ปลูกฝังวิถีการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ

3. กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี ยุวกาชาด เสริมสร้างระเบียบวินัย และนำรูปแบบบางอย่างใช้ในหอพักเช่น การจัดกลุ่มหรือระบบหมู่ การทำงานเป็นหมู่คณะ การสร้างผู้นำ การเป็นผู้ตามที่ดี

4. กิจกรรมประกวดระเบียบแถว เป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนแต่ละหอพักได้ฝึกระเบียบความพร้อมเพรียง การสร้างภาพลักษณ์ของหมู่คณะ ความสามัคคีของหมู่คณะนักเรียน

5. กิจกรรมกายบริหารภาคเช้าเพื่อเสริมสร้างพลานามัย

6. กิจกรรมกีฬา เป็นกิจกรรมใหญ่ ส่งเสริมให้นักเรียนเลือกฝึกกีฬาตามความถนัดเนื่องจากกีฬาทุกประเภทมีกฎ กติกาเพื่อให้นักเรียน เรียนรู้ที่จะเคารพในกฎ ระเบียบ วินัย ใช้เสริมสร้างความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

7. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม อาจจัดในโรงเรียนหรือนำนักเรียนออกไปร่วมกิจกรรมที่จัดในละแวกใกล้โรงเรียน ให้นักเรียนได้ฟังเทศน์ ฟังธรรม นิมนต์พระมาสอน หรือครูฝ่ายกิจกรรมจัดให้มีการสวดมนต์และอบรมก่อนเข้านอนทุกคืน

8. กิจกรรมตามความสนใจ เช่นนักเรียนที่สนใจทางนาฏศิลป์การแสดง ดนตรี กิจกรรมเข้าจังหวะ โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนกลุ่มนี้ได้ฝึกฝน และแสดงความสามารถให้เพื่อนๆ นักเรียนในโรงเรียนชื่นชม สร้างความบันเทิงให้แก่ นักเรียนทั้งสองฝ่าย

9. กิจกรรมอาชีพอิสระ เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โรงเรียนโสตศึกษาทั่วไปทำได้ผลดี เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่เป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินครอบครัวมีฐานะยากจนโรงเรียนจึงมุ่งเน้นสอนอาชีพ กิจกรรมนี้เป็นจุดเด่นของโรงเรียนโสตศึกษา

10. กิจกรรมที่ส่งผลต่อการควบคุมความประพฤตินักเรียน ได้แก่ กิจกรรมที่สนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งที่กำหนดโดยกฎกระทรวง กรม และโรงเรียน เช่น การจัดประกวดและให้รางวัลนักเรียนที่รักษาวินัยได้ดีเยี่ยม ซึ่งขั้นตอนการจัดกิจกรรมนักเรียนควรมีขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาด้านกิจกรรมของโรงเรียนตามด้วยการทำแผนและโครงการ ดำเนินตามแผนติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม

11. ระเบียบว่าด้วยการอยู่ประจำของนักเรียนนั้น โรงเรียนต้องมีกฎระเบียบเพื่อให้เป็นแนวทางให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติ เป็นแนวทางให้กระทำตนอยู่ในขอบเขตเพื่อความสงบสุขของส่วนรวม โดยกฎระเบียบนั้นเกิดจากความคิดและข้อตกลงของสังคม มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ และบังคับใช้เพื่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมมีผลบังคับใช้กับทุกคน ครูและนักเรียนรับทราบโดยทั่วกัน มีความเหมาะสมอยู่เสมอแม้ว่าการเวลาเปลี่ยนแปลงไป ในการออกกฎระเบียบของนั้น ผู้บริหารควรแต่งตั้งกรรมการจากบุคคลหลายฝ่ายเช่น รองผู้อำนวยการ นักเรียน ครูผู้ปกครองหรือครูประจำหอพัก ครูแนะแนวหรือครูสังคมสงเคราะห์ ครูผู้สอน ครูฝ่ายกิจการนักเรียน การร่างระเบียบนั้น จะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและระดับชั้นเรียนและอายุของนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างวินัยตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียนจนนำไปสู่การปฏิบัติ และเกิดความเคยชินตลอดจนมีความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่เพื่อเสริมสร้างพลานามัยให้สมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพจิตดีตลอดจนมีสุขนิสัยที่ดี และปฏิบัติจนเป็นนิสัยเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้นักเรียนได้ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้นักเรียนรู้จักช่วยตนเอง พึ่งตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองจนสามารถดำรงชีวิตร่วมกับสังคมปกติได้ เพื่อให้นักเรียนมีความรักความอบอุ่นอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นที่รักของบุคคลทั่วไปในสังคม

สรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียนหมายถึง การดูแลนักเรียน ช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีภูมิลำเนาห่างไกลด้วยการ บริการจัดที่พักให้นักเรียนประจำ มีระบบควบคุมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี ดูแลความประพฤตินักเรียนอย่างเข้มแข็ง จัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียนสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย นักเรียนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง มีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียน ส่งเสริมการเล่นกีฬา ตอบสนองต่อความ สนใจของนักเรียน

### 5. งานการประชาสัมพันธ์

โรงเรียนโสศศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป., หน้า2-5) กล่าวว่า งานประชาสัมพันธ์ หมายถึง การกำหนดนโยบาย วางแผน การดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับนโยบาย และจุดประสงค์ ของโรงเรียน ประสานงาน ร่วมมือกับกลุ่มสภารการเรียนรู้ และงานต่างๆ ของโรงเรียน ต้อนรับและบริการผู้ปกครองหรือแขกผู้มาติดต่อกับนักเรียนและทางโรงเรียน ประกาศข่าวสารของกลุ่มสภารการเรียนรู้ หรือข่าวทางราชการให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ ประสานงานด้านประชาสัมพันธ์ทั้งในและนอกโรงเรียน เผยแพร่กิจกรรมต่างๆ และชื่อเสียงของโรงเรียนทางสื่อมวลชน จัดทำจุลสารประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และจัดทำรายงานประจำปีของงานประชาสัมพันธ์ ออกแบบ พัฒนาเว็บไซต์ และมัลติมีเดียออนไลน์โรงเรียน จัดการบริหารเกี่ยวกับฐานข้อมูลบนเว็บไซต์ ให้การสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ในการเผยแพร่ข่าวสาร ด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บริการบันทึกภาพกิจกรรมต่าง แล้วนำออกไปเผยแพร่

มนทิวรา เดชชนะขจรสุข (2548, หน้า 11) กล่าวว่า งานการประชาสัมพันธ์โรงเรียน หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งบุคคลภายในโรงเรียนและบุคคลภายนอก เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานต่างของโรงเรียนให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

เสนาะ ตีเยาว์ (2551, หน้า 269) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การสื่อสารสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล และเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทักษะคติ ความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรม ความคิดเห็น ตลอดจนความรู้ซึ่งกันและกัน และยังเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยอาศัยการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ชุมชนเข้าใจ และใช้ความร่วมมือแก่สถานศึกษา ขณะเดียวกัน การสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ ยังเป็นเครื่องมือในการบริหาร ที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้กับหน่วยงานหรือการศึกษาได้

ศศิธร แก้วรักษา (2552, หน้า 26) กล่าวว่า งานการประชาสัมพันธ์โรงเรียน หมายถึง การสร้างความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกับกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นกระบวนการสร้างการไมตรีสองทางโดยโรงเรียนต้องเป็นผู้ให้และผู้รับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เป็นผลให้เกิดความเข้าใจเลื่อมใสศรัทธาและส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่างๆ

รัตนา กาญจนพันธ์ุ (2556, หน้า 84-85) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์นั้นต้องศึกษาความต้องการการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษาทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสาร ข้อมูลการศึกษาของชุมชน วางแผนการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์ ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับ และนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

### ความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์

เสนาะ ตีเยาว์ (2551, หน้า 269) กล่าวว่า งานประชาสัมพันธ์ มีความสำคัญดังนี้

1. เพื่อบอกข้อมูล (to inform) การบอกข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานมีข้อมูลพร้อมสำหรับใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงาน
2. เพื่อประสานงาน (to coordinate) การประสานงานจะทำให้งานสำเร็จสมบูรณ์เพราะมีงานหลายอย่างที่ต้องแบ่งแยกกันทำงานระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงาน
3. เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล (to share) ข้อมูลส่วนใหญ่ขององค์กรเป็นเรื่องการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากหลายๆ ฝ่าย ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ข้อมูลไม่ได้เกิดขึ้นโดยตรงกับผู้บริหาร แต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากพนักงาน จากภายนอกและหน่วยงานอื่นๆ
4. เพื่อควบคุม (to control) ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ว่าได้ทำตามแผนและบรรลุเป้าหมายเพียงใด หากผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ถูกต้อง
5. เพื่อใช้อิทธิพล (to influence) การชักจูงให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

6. เพื่อกระตุ้น (to inspire) ให้คนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพัน เชื่อมมั่น มุ่งมั่นในการทำงาน มีความสุข มีความสบายใจ และมีสำนึกที่ดีต่อองค์กร

สำหรับสถานศึกษาทุกแห่งการประชาสัมพันธ์จัดว่าเป็นเครื่องมือสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งของสถานศึกษา เนื่องจากทำให้สามารถสื่อสารและประสานความเข้าใจอันดีทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาจะช่วยให้เกิดการรับรู้รับทราบ และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับครู และผู้บริหารหรือครูกับนักเรียนในสถานศึกษาอันทำให้สามารถสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน โดยผ่านการใช้สื่อประเภทต่างๆ อาทิ จดหมายเอกสาร แผ่นพับ โทรศัพท์ ซึ่งจะช่วยสานสร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจของชุมชนอันเป็นที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ในการนี้สถานศึกษาจึงควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้รัดกุมโดย

1. ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน

2. วางแผนประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และสื่อมวลชนในท้องถิ่น

3. จัดให้มีเครือข่ายประสานงานประชาสัมพันธ์

4. พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา

5. สร้างกิจกรรมประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับ และนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

### รูปแบบประชาสัมพันธ์

ศศิธร แก้วรักษา (2552, หน้า 32-43) กล่าวว่า เกษของประชาสัมพันธ์มีสามประเภทได้แก่ แบบที่เป็นการประชาสัมพันธ์ภายใน การประชาสัมพันธ์ภายนอก และการประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจการประชาสัมพันธ์ภายใน หมายถึง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับเรื่องราวและสภาพการณ์โดยทั่วไปของโรงเรียน เช่น นโยบาย บทบาทหน้าที่ ผลการดำเนินงาน โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการ ตลอดจนสภาพการเงินโดยทั่วไปของโรงเรียน เพื่อพัฒนาการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มย่อยในโรงเรียน โดยสร้างความสำนึกให้แก่บุคคลภายในโรงเรียนว่าทุกคนมีส่วนร่วมในความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานกันภายในโรงเรียน และสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของโรงเรียน ในสังคมภายนอกได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการประชาสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ว่าการประชาสัมพันธ์ภายในที่ดี ย่อมนำไปสู่การประชาสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลภายนอกที่มีประสิทธิภาพ การประชาสัมพันธ์ภายนอก หมายถึง การประชาสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกสถาบันที่ไม่ได้เกี่ยวข้องผูกพันกับโรงเรียนในฐานะผู้ปฏิบัติงาน แต่มีผลประโยชน์หรือกิจกรรมเกี่ยวข้องกับโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติ ตลอดจนประชาคมดีที่เป็นทั้งผลบวกทั้งผลลบต่อโรงเรียนซึ่งได้แก่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสื่อมวลชน กลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียนโดยตรง กลุ่มชนในละแวกใกล้เคียง หน่วยงานอื่นๆ ประชาชนในท้องถิ่น และกลุ่มประชาชนทั่วไป

การประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจ หมายถึง การประชาสัมพันธ์ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะงานหรือเฉพาะเหตุการณ์ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อป้องกันแก้ไขความเข้าใจผิดที่กลุ่มบุคคลทั้ง

ภายในและภายนอกโรงเรียน กระบวนการประชาสัมพันธ์ก็จะเน้นหนักแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์นั้นๆ อาจจัดรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. การจัดวันและสัปดาห์พิเศษ โดยโรงเรียนกำหนดวันขึ้นเอง หรือกำหนดวันสำคัญปฏิบัติ ตามปฏิทิน เช่นวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันสงกรานต์ ส่วนสัปดาห์พิเศษโรงเรียนอาจกำหนดขึ้นเอง และ จัดงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนซึ่งเป็นการเผยแพร่ ชื่อเสียงของโรงเรียนด้วย

2. การจัดการแสดงและนิทรรศการ เป็นการจัดงานของโรงเรียน เพื่อผลงานวิชาการเพื่อ เป็นการประชาสัมพันธ์ แสดงให้เห็นถึงกิจการความก้าวหน้าตลอดจนผลงานที่ผ่านมาให้ประชาชนทั่วไป ได้ทราบการพบปะและการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน เช่นการประชุมสัมมนาวิชาการ ประชุมกันระหว่างผู้นำท้องถิ่นในชุมชนต่างๆ กับโรงเรียน การจัดงานวันครบรอบปี เป็นการจัดงานวันครบรอบของการก่อตั้ง หรือการสถาปนาโรงเรียน ซึ่งเป็น โอกาสอันดีที่โรงเรียนจะได้แสดงความก้าวหน้า ความสำเร็จและการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสร้างสรรค์สังคมส่วนรวม ให้ประจักษ์แก่สายตาประชาชน สร้างความไว้วางใจและเลื่อมใสศรัทธาต่อโรงเรียน

3. การให้รางวัลพิเศษแก่บุคคลที่สร้างสรรค์ หรือบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมหรือ เป็นบุคคลดีเด่น หรือเป็นบุคคลตัวอย่าง โดยอาจเป็นบุคคลภายในหรือบุคคลภายนอกโรงเรียนก็ได้ ส่วนรางวัลพิเศษอาจเป็นประกาศเชิดชูเกียรติ เหรียญตรา ถ้วยหรือโล่เกียรติยศ ในการมอบรางวัลให้แก่ บุคคลต่างๆ สถาบันต้องเผยแพร่ข่าวสารไปยังสื่อมวลชนต่างๆ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียนให้ ทราบโดยทั่วกัน

4. การเปิดให้เยี่ยมชมโรงเรียน ได้แก่ การเปิดโอกาสบุคคลทั่วไป ทุกกลุ่ม ทุกอาชีพ เข้าเยี่ยมชมเพื่อ ไม่ให้เป็นการสร้างทัศนคติที่ไม่ดีแก่ประชาชนว่าโรงเรียนมีความลำเอียง การเยี่ยมชมอาจกระทำโดย การบรรยาย ฉายสไลด์หรือภาพยนตร์ประกอบ การแสดงสาธิต หรือการนำชมบริเวณต่างๆ

5. การประกวดโรงเรียนอาจจัดประกวดเฉพาะบุคคลภายใน หรือจัดประกวดให้บุคคล ภายนอกมีส่วนร่วมในการประกวดด้วย เช่นระดับนักเรียน ระดับประชาชนทั่วไป การจัดประกวดเช่น จัดประกวดคำประพันธ์ คำขวัญ เรื่องสั้น

6. การจัดขบวนแห่เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ

7. การอุปถัมภ์งานของชุมชนเพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่นได้แก่ การส่งเสริมปรับปรุงด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัยของชุมชนในท้องถิ่น วัฒนธรรมและนันทนาการต่างๆ

8. การจัดงานประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงบริการใหม่ ๆ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ ๆ ของโรงเรียน เช่น การให้บริการระบบใหม่ โดยมีการสาธิตให้ผู้ร่วมงานชมด้วย

การประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียนกระทำได้โดย จัดเจ้าหน้าที่พนักงานเดินหนังสือเพื่อให้ทุกคน ภายในโรงเรียนลงชื่อรับทราบเรื่องต่างๆ จากฝ่ายบริหาร จัดเจ้าหน้าที่ติดต่อสอบถามรับผิดชอบการ ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนในระดับสายวิชา มอบหมายให้หัวหน้าสายวิชาเป็นศูนย์กลางการ ติดต่осоสารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสายวิชาที่รับผิดชอบ แล้วประชาสัมพันธ์ให้ครูในสาขาวิชาได้ทราบ จัดเครื่องขยายเสียงและต่อลำโพงไปยังห้องต่างๆ เพื่อแจ้งข่าวสารให้ทราบโดยทั่วกัน โดยมอบหมายให้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์รับผิดชอบ ติดตั้งโทรศัพท์ภายในตามอาคารสำนักงานของสาขาต่างๆ หรือห้องพัก ครูจัดทำแผ่นประกาศไว้ใกล้ๆ กับโต๊ะลงชื่อของครู เพื่อให้ครูได้รับทราบเมื่อมาลงชื่อทำงานจัดทำเป็น

คำสั่งแจกสำหรับทุกคนที่มีรายชื่อในคำสั่ง หรือจะส่งไปยังหัวหน้าสายวิชาให้แจ้งให้ครูในหมวดวิชาทราบ จัดทำเอกสารสื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เป็นประจำเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องที่น่าสนใจจัดให้มีการประชุมทั้งในระดับสายวิชาและหมวด โรงเรียนมีการประชุมนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อชี้แจง เสนอแนะ ฝึกอบรมให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งดีงาม และแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้นักเรียนทราบจัดทำป้ายประกาศไว้ตามอาคารเรียน หรือตามสถานที่ที่นักเรียนส่วนมากต้องผ่านเป็นประจำจัดกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนโดยให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับนักเรียนในฐานะที่ปรึกษา และควบคุมดูแลกิจกรรมนั้นจัดให้มีกล่องแจ้งเรื่องราวต่างๆ และรับความคิดเห็นจากนักเรียนจัดชั่วโมงโฮมรูม (Homeroom) ขึ้นทุกวันศุกร์ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้พบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ครูจะได้ทำการอบรมและแจ้งข่าวสารที่เห็นว่าเป็นเรื่องที่นักเรียนควรทราบการประชาสัมพันธ์ภายนอกโรงเรียน กระทำได้โดยส่งเสริมให้ครูได้ติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อทราบพฤติกรรมของเด็กนักเรียนเพื่อร่วมมือกับครูในการอบรม จัดตั้งคณะกรรมการประชาชนเพื่อให้เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียน จัดตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู

การประชาสัมพันธ์ภายนอกทำโดย สำนวณประขามติและความคิดเห็นของบุคลากรภายนอกโรงเรียน แก่ไขความเข้าใจผิดต่าง ๆ ที่เกิดแก่โรงเรียนเพื่อให้ประชาชนมีทัศนคติกับโรงเรียนในแง่ดี นักประชาสัมพันธ์จะต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนในกิจกรรมต่างๆ ของประชาชนในท้องถิ่น และกิจกรรมนอกโรงเรียนทุกอย่าง หลักการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงว่าเป็นหน้าที่หลักของครูทุกคนในโรงเรียนต้องร่วมรับผิดชอบ ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งรับหน้าที่จัดการประชาสัมพันธ์แล้วก็ตาม การประชาสัมพันธ์นั้นต้องเป็นไปเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียน ชุมชนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโรงเรียนต้องรู้จักเลือกสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ สื่ออื่นที่เหมาะสมงานประชาสัมพันธ์ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษาและทุกๆ ปี งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนถือว่าเป็นกระบวนการสองทาง(Two Way Process) ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน โดยโรงเรียนต้องรับฟังด้วยความบริสุทธิ์ใจ โรงเรียนควรจัดให้มีการประเมินผลกิจกรรมประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนที่ได้จัดขึ้นในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีดำเนินงานต่อไป

สรุปได้ว่า งานประชาสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทำให้บุคลากรในองค์กรทราบข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ และบุคลากรนอกองค์กรต่างๆ เข้าใจรับทราบข้อมูลในเชิงบวก ส่งผลให้ชุมชนรอบด้านยินดีสนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน งานประชาสัมพันธ์ถือเป็นหน้าที่ของครูทุกคน ในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน

## 2.3 โรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานสำคัญในการประสานงาน และพัฒนาบุคลากรครู ที่ไม่ได้จบสาขาการศึกษาพิเศษให้มีความรู้ความเข้าใจด้านภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวก พัฒนาบุคลากรครูที่จบสาขาการศึกษาพิเศษซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในการสอนวิชากลุ่มสาระการเรียนรู้ และทักษะการสอนวิชาชีพ มีโรงเรียนโสตศึกษา16 แห่ง ที่สอนแบบสองภาษา



ส่วนอีกโรงเรียนอีก 5 แห่งสอนแบบบูรณาการ การสอนแบบสองภาษา (Bilingual Education) เป็นรูปแบบการสอนที่ใช้ในชนกลุ่มน้อย หรือชุมชนซึ่งมีภาษาเป็นของตนเอง โดยใช้ภาษาที่แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ในสังคมใช้กัน การเรียนการสอนจะให้ความสำคัญกับทั้งสองภาษา โดยถือว่าภาษาที่ใช้ในชุมชนเป็นภาษาแม่ หรือเป็นภาษาแรก และภาษาที่ใช้ในสังคมเป็นส่วนใหญ่หรือภาษาประจำชาติเป็นภาษาที่สอง การจัดการเรียนการสอนจะใช้ทั้งสองภาษาเป็นสื่อกลางในการสอน การสอนแบบสองภาษาพบว่า ได้ผลดีและใช้กันแพร่หลายในชนกลุ่มน้อย เช่น ชาวเขา กลุ่มผู้อพยพ (พะโยม ชินวงศ์ 2548, หน้า 85)

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ โรงเรียนโสตศึกษาเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นโรงเรียนประจำ จัดการศึกษาให้แก่นักเรียนเฉพาะความพิการหูหนวก ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนถึงระดับมัธยมศึกษา ในระดับชั้นอนุบาลให้ความสำคัญกับการฟื้นฟู เยียวยา และเตรียมความพร้อมในระดับประถมศึกษาจะให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูและการเรียนรู้วิชาการให้อ่านออกเขียนได้ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการพึ่งพาตนเองเสริมด้วยการฝึกการทำงานพื้นฐานอาชีพ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะสอนวิชาการควบคู่ไปกับวิชาชีพ ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะสอนวิชาการและฝึกงาน งานเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา มีการพัฒนาส่งเสริมทั้งในรูปแบบกระบวนการโดยเฉพาะเด็กก่อนวัยเรียนและเด็กนักเรียนชั้นประถมช่วงชั้นที่ 1 แล้วเพิ่มสัดส่วนการใช้นวัตกรรมที่เป็นเอกสารและเทคโนโลยีมากขึ้นตามลำดับ งานสัมพันธ์ชุมชนจะมีส่วนสำคัญส่งเสริมให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนตอบแทนกลับมาอย่างเต็มที่ทั้งในด้านทรัพยากรเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ การสนับสนุนองค์ความรู้จากชุมชน เนื่องจากโรงเรียนโสตศึกษาส่วนใหญ่มีสถานที่กว้างขวาง จึงสามารถให้บริการชุมชนด้านการใช้สถานที่ได้เป็นอย่างดี การบริการชุมชนถือเป็นงานสำคัญ งานสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานนอกโรงเรียน ให้บริการด้านสถานที่แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มาขอความร่วมมือ เนื่องจากมีอาคารเรียน อาคารฝึกงาน โรงอาหาร สนามกีฬา กลางอาคารฝึกกีฬา อาคารเรือนนอนของนักเรียนประจำ เรือนพยาบาล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง บรรยากาศ ร่มรื่น ชุมชนตอบแทนโรงเรียนด้วยการสนับสนุนกำลังทรัพย์และบุคลากร ผู้บริหารและครู ผู้นำนักเรียนทำกิจกรรมกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนมีทักษะทางสังคม เป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานหน่วยงานทางอ้อมเป็นประโยชน์ต่อการระดมทรัพยากร

สรุปได้ว่า โรงเรียนโสตศึกษา หมายถึง โรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ มีทั้งหมด 21 แห่ง เป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการจัดการศึกษาให้แก่เด็กหูตึง และเด็กหูหนวก (DEAF) จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นโรงเรียนประจำ รับทั้งนักเรียนทั้งประจำและไป-กลับ เด็กหูหนวกมีภาษาและวัฒนธรรมเป็นของตนเอง จึงใช้ภาษามือสื่อสารเป็นภาษาหลัก ครูที่สอนจะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษามืออยู่ในระดับดี

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ประสาน พุ่มเข็ม (2549) ได้ศึกษาการดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทาง

และข้อเสนอแนะพบว่าควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ บุคลากรต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา จะต้องมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ปัญหาในการดำเนินการ การดำเนินการเพื่อรองรับมาตรฐานไม่มีความต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีภาระงานมาก ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ภาระงานบ่อย

กานนท์ อินทปัญญา (2549) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต1 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรสร้างแรงจูงใจยกย่องเชิดชูเกียรติ จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูได้ศึกษาดูงาน จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อใช้เอง ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อให้หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานตามความถนัดตามความสนใจ และผู้บริหารควรชี้แจงสร้างความเข้าใจกับครูถึงบทบาทหน้าที่ที่มีต่อชุมชน จัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้เพียงพอับความต้องการ สร้างความตระหนักและมีนโยบายให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบจูงใจด้านผู้บังคับบัญชาและแนวทางบริหารจัดการ ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ ภาระงานหลากหลาย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ วินัย ในวิชาชีพครู ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพครู ความเอาใจใส่ของครู โดยพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ฉัตรรัตน์ รัฐวิเศษ (2550, หน้า 119) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมการติดต่อสื่อสารในองค์กรและการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชนก คำวณิช (2551, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครนายกพบว่า การปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต การบริหารงานของผู้บริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น และรายได้ นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือสถานภาพประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา ที่ตั้งของโรงเรียน มีทั้งที่แตกต่างและไม่แตกต่างกัน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู นอกจากนี้ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงานของครูนั้นจะต้องมีมาตรฐานในการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ทำให้การศึกษามีคุณภาพ ครูได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล

พิทยาภรณ์ เปรมภิวงค์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีการปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียนจัดอบรม วินัยและคุณธรรม

จริยธรรมทุกสัปดาห์ เข้าค่ายพุทธศาสนาทุกปีการศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกศาสนา โหมน้อมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 คาบ ประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง เลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียนตามแนวทางเลือกตั้งทั่วไป และได้แต่งตั้งคณะกรรมการนักเรียนปฏิบัติงานด้านประชาธิปไตย

กัญญวรัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ว่า พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

ประไพ อุดมผล (2554, หน้า 116) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านการพัฒนา และใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริศักดิ์ เลิศพานิชพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่าครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 พบว่าการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557, หน้า175 -176) ได้ประเมินติดตามผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโสตศึกษาพบว่าการพัฒนา ผลิต จัดหาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=3.65$ ,  $SD=.59$ ) การบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=3.50$ ,  $SD=.61$ ) การบริหารกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=3.60$ ,  $SD=.60$ )

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฟาวเลอร์ (Fowler, 1986). ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ Southeastern เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ครู-อาจารย์ ที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับครู อาจารย์ที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

บรัดดี (Braddy, 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู ซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐแคริบเบียนตอนเหนือ ผลการวิจัย พบว่าทั้งครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนี้ยัง

พบว่าลักษณะของผู้ นำจะส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

เฟอูกุสัน (Ferguson, 1997) ศึกษาการใช้ภูมิปัญญาและความคิดสร้างสรรค์สำหรับกลวิธีการในการพัฒนาภูมิปัญญาที่อยู่ในรูปของการผสมผสาน ระหว่างวิธีการระดมพลังสมองระดับชุมชนกับการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ให้ได้ก็ออกไปหาประสบการณ์นอกสถานที่พบกับผู้ประกอบการอาชีพระดับท้องถิ่น และเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นพบว่าเด็กจะสามารถนำภูมิปัญญาที่ตนได้ศึกษาเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น นำมาผสมผสานเข้ากับแนวคิดเดิมของตนเองได้ดีกว่าการเรียนอยู่แต่ในสถานศึกษา

แฮร์ (Hare, 2003) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานกับการมีส่วนร่วมของกลุ่มกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม Systematizing Person-Group Reactions (SPGR) พบว่าการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ตามกลุ่มที่ต้องการ และยังทำให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคน ให้ความเป็นมิตรต่อกันเพิ่มมากขึ้น ในที่สุดจะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

ชูเมคเกอร์ (Shumacher, 2004) ได้ทำการวิจัยศึกษามุมมองของครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติการสอน (impact on instructional) และการเรียนรู้ของเด็ก (student learning) และระบบการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีความคาดหวังของ (Vroom) เป็นแนวทางในการศึกษาคือ ความคาดหวัง (expectancy: บุคลากรเชื่อว่าตนสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือไม่) การกระทำหรือผลลัพธ์ (instrumentality: บุคลากรมีความเชื่อว่าผลลัพธ์บางอย่างจะได้มาจากความพยายามปฏิบัติงานของตนเองหรือไม่) และความชอบ (valance: บุคลากรมีความชอบหรือให้คุณค่ากับผลการกระทำของตนหรือไม่อย่างไร) การวิจัยพบว่า แม้บุคลากรจะมีความคาดหวังสูง แต่การกระทำและความชอบ (คุณค่า) กลับอยู่ในระดับต่ำ บุคลากรคนนั้นก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำไปด้วย ชูเมคเกอร์เสนอแนะไว้ 4 ประเด็น คือ 1) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานครู ต้องมีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ 2) การสร้างแรงจูงใจต้องได้รับความสำคัญมากขึ้น 3) ระบบการประเมินต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ 4) ต้องระบุเป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน

โจนส์ (Jonea, 2005) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจของผู้บริหารของรัฐ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ประสานงานระหว่างประเทศ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเมืองใหญ่ๆ ผลปรากฏว่าตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง เวลาที่จำกัด แรงกดดันจากเพื่อนชาวสารที่หามาได้ บทบาทที่จำกัดและการขาดประสบการณ์ ทั้งหมดนี้ข้อที่มีบทบาทมากคือ แรงกดดันจากเพื่อน ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ กระบวนการตัดสินใจมีรูปแบบตามโครงสร้าง หรือข้อกำหนดของหน่วยงานระดับสูง ผู้บริหารระดับสูงของรัฐตัดสินใจโดยยึดตัวเองมากกว่าผู้บริหารองค์กรอื่น ผู้บริหารระดับสูงทั้ง 4 องค์กรที่ศึกษา จะรับฟังเหตุผลของกลุ่มเพื่อนต่อการตัดสินใจมากกว่าตัวแปรที่ศึกษาอื่น ๆ

กรีนและคณะ (Green & Others, 2008) ได้ศึกษาแนวทางการตรวจสอบประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากร เพื่อช่วยให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยผู้บริหารควรจัดการให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างราบรื่นและควรพยายามสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างการประเมินผลและการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 3) การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และบุคลากรครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 19 โรงเรียน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงเสนอสาระสำคัญของขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการของการดำเนินการตามโครงร่างงานวิจัย โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ เอกสาร และปัญหา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆให้สมบูรณ์ นำเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือตามขอบเขตการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ต่อจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลอง 40 คนซึ่งได้จากการคำนวณตามตาราง เครซี่ และมอแกน (Krejcie and Eayrle W.Morgen) (ประภาพรรณ เสงี่ยมวงศ์ 2550, หน้า 238) ในโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำแบบสอบถามปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำมาเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยกำหนด เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

#### 3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และบุคลากรครู ในโรงเรียนโสตศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 21 โรงเรียน ที่สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 536 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 (ออนไลน์ สารสนเทศสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มมาจากประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และบุคลากรครู ในโรงเรียนโสตศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน จำนวน 451คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง G.Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size  $f^2$ ) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ ( $\alpha$  error problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) อำนาจการทำนาย Power ( $1-\beta$  error problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 209 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 230 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Muiti stage Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.คนทำการสุ่มอย่างตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวน 230 คน ไว้ ( $AX230/N=n$ ) ตามจำนวนสัดส่วนของประชากรในโรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร กลุ่มครู คือข้าราชการครูและพนักงานราชการครู นำมาหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนด รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

2.ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกผู้บริหารซึ่งเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน/โรงเรียนและรองผู้อำนวยการ การบริหารทั่วไปหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่มีประสบการณ์ ในด้านการบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน/โรงเรียน รวมเป็น 2 คน/โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 38 คน เป็นบุคลากรครู จำนวน 192 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัด  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีงบประมาณ 2557

โรงเรียนโสตศึกษา	ประชากร (N = 451)	กลุ่ม ตัวอย่าง (A)	ผู้ให้ข้อมูล (n)		
			ผู้บริหาร (1 คน)	ผ.ผู้บริหาร (1 คน)	ครูผู้สอน
จังหวัดตาก	31	16	1	1	14
จังหวัดร้อยเอ็ด	20	10	1	1	8
จังหวัดสงขลา	40	20	1	1	18
เพชรบูรณ์	19	10	1	1	8
จังหวัดสุรินทร์	18	10	1	1	8
จังหวัดปราจีนบุรี	13	7	1	1	5
จังหวัดชลบุรี	34	17	1	1	15
จังหวัดขอนแก่น	40	20	1	1	18
จังหวัดมุกดาหาร	20	10	1	1	8
จังหวัดเพชรบูรณ์	20	10	1	1	8
จังหวัดอุดรธานี	22	11	1	1	9
จังหวัดพังงา	5	4	1	1	2
จังหวัดนนทบุรี	27	14	1	1	12
จังหวัดชัยภูมิ	14	7	1	1	5
จังหวัดกาญจนบุรี	17	9	1	1	7
นครศรีธรรมราช	26	13	1	1	11
ปานเลิศจ	6	3	1	1	1
ทุ่งมหาเมฆ	36	18	1	1	16
อนุสารสุนทร	43	21	1	1	19
รวม	451	230	19	19	192

ที่มา : สารสนเทศสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม, 2557, เข้าถึง  
ได้จาก <http://special.obec.go.th/>

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษามีรายละเอียด ดังนี้  
1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิง



1.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ 21-30, 31-40, 41-50, 51-60 และ 60 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

1.4 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง โรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.5 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงตำแหน่งหน้าที่ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ การบริหารทั่วไป ข้าราชการครู ครูพนักงานราชการ

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

2.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (John M. Cohen & Norman T. Uphoff) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรการบริหารทั่วไปประกอบด้วย งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานสัมพันธ์ชุมชน งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน และงานประชาสัมพันธ์

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาแล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** การมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นเกณฑ์การให้คะแนน จำนวน 19 ข้อ

**ตอนที่ 3** การบริหารงานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นเกณฑ์การให้คะแนน จำนวน 28 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Likert, อ้างถึงใน สุวิมล ตีการนันท์, 2557, หน้า 115-119) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด เป็นเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับน้อยที่สุดให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

ระดับ 2 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับน้อยให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 3 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลางให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 4 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 5 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุดให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบแนวคิดของการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย จำแนกแบบสอบถามออกเป็นสามตอน โดยข้อคำถามได้มาจากนิยามเชิงปฏิบัติการ

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมตรงตามขอบเขตเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัยแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาของแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบข้อความ สำนวนภาษา ความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหาคือใช้วิธี IOC (Item Objective Congruence) (สุวิมล ติรภานันท์, 2553, หน้า 127) โดยหาค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วรรณิ แกมเกตุ, 2551, หน้า 219 - 221)

2) นำผลการพิจารณาเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาค่า IOC เป็นรายข้อและคัดข้อรายการที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการพิจารณาพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปทดลองใช้ได้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 40 คน โดยหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากประชากรของ เครื่องมือและมอแกน (Robert V. Krejcie and W. MorGan) ได้จำนวนที่นำไปทดลองเครื่องมือไม่ต่ำกว่า 30 คน

3) นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient :  $\alpha$ ) (Cronbach, 1970, p. 161 อ้างถึงใน นันทนา วุ่นหนู, 2551, หน้า 48) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974

4) ออกเลชรหัสชุดแบบสอบถาม เรียบเรียง และจัดพิมพ์แบบสอบถามให้มีความเหมาะสม และมีคุณภาพ เพื่อนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

5) การตรวจสอบการแจกแจงความถี่พิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Measure of Sampling Adequacy) ใช้เกณฑ์มากกว่า .50 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ความตรงเชิงโครงสร้างของ Factor ที่มี ต่อไปได้ค่า Eigenvalues ที่มีค่าเกิน 1 (Hair ,J.F., Jr., 1995, p99) นำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลและการตรวจสอบเชิงโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป พบว่า

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่า KMO เท่ากับ .86 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 3.82) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่าข้อคำถาม ทุกข้อ (จำนวน 5 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่า KMO เท่ากับ .62 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 2.15) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อ (จำนวน 3 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

- การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่า KMO เท่ากับ .87 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 3.73) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่าข้อคำถาม ทุกข้อ (จำนวน 6 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

- การมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่า KMO เท่ากับ .83 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 3.85) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่าข้อคำถาม ทุกข้อ (จำนวน 5 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

- การบริหารงานทั่วไป มีค่า KMO เท่ากับ .85 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 3.53) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อ (จำนวน 28 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการบริหารงานทั่วไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือต่อคณบดีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศาลายา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 19 โรงเรียน

2) ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมส่งคืนจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งหมดจำนวน 19 โรงเรียน

3) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับให้มีความสมบูรณ์ พร้อมใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูล

ซึ่งได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นรหัสแทนค่าแล้วประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแบบสอบถาม มี 4 ตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentages) เพื่อดูการกระจายของตัวแปรและนำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

3) การวิเคราะห์งานบริหารงานทั่วไปโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ทั้งหมดจำนวน 19 โรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตาม มาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

ในส่วนของตอนที่ 2 และ 3 มีการแปลความหมายค่าเฉลี่ย เทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100) การแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า S.D. < 1 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรหนึ่ง จากตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว

การแปรระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงลงรหัสเพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentages)

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของข้าราชการครู คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ตอนที่ 4 สถิติที่ใช้วิเคราะห์การมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ คือ

- การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์สถิติเพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรหนึ่งตัวจากตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คนในโรงเรียน 19 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละหน่วยงานคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู ตามตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละสถานศึกษา ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.52 ซึ่งนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$X_{tot}$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา
$X_1$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
$X_2$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
$X_3$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
$X_4$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประเมินผล
$Y_{tot}$	แทน	ตัวแปรการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา
$Y_1$	แทน	งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
$Y_2$	แทน	งานสัมพันธ์ชุมชน
$Y_3$	แทน	งานอาคารสถานที่
$Y_4$	แทน	งานกิจกรรมนักเรียน
$Y_5$	แทน	งานประชาสัมพันธ์
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
B	แทน	ค่าประมาณสัมประสิทธิ์การถดถอย
Constant	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

$R^2$ change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	สถิติที่ทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน



## ตอนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ ชาย	79	35.6
หญิง	143	64.4
รวม	222	100.0
2. อายุ 21-30 ปี	23	10.4
31-40 ปี	59	26.6
41-50 ปี	78	35.1
51-60 ปี	62	27.9
รวม	222	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	128	57.7
ปริญญาโท	91	41.0
ปริญญาเอก	3	1.4
รวม	222	100.0
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการ	15	6.8
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป	16	7.2
ข้าราชการครู	162	73.0
ครูพนักงานราชการ	29	13.1
รวม	222	100.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	46	20.7
5-10 ปี	35	15.8
11-15 ปี	43	19.4
16-20 ปี	50	22.5
21-25 ปี	8	3.6
26 ปีขึ้นไป	40	18.0
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4

เมื่อพิจารณาตามอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปีขึ้นไปมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 คน ช่วงอายุ 31-40 ปีจำนวน 59 คน



คิดเป็นร้อยละ 26.6 และช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาเป็น ข้าราชการครู 162 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 รองลงมาคือครูพนักงานราชการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และผู้อำนวยการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 รองลงมาคือ ระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ระยะเวลา 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ระยะเวลา 26 ปีขึ้นไป 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลา 21-25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อทราบข้อมูลว่าอยู่ระดับใด เป็นการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ตามแนวคิดของตามแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (John M. Cohen & Norman T. Uphoff) ซึ่งวิเคราะห์จาก ค่ามัธยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) โดยภาพรวมและรายด้านดังตารางตารางที่ 4.2- 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

ข้อ	การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 1( $X_{tot}$ )	$\bar{x}$	S. D.	ระดับ
1.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ )	3.71	.79	มาก
2.	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ )	4.12	.67	มาก
3.	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ )	4.05	.62	มาก
4.	การมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ )	3.78	.72	มาก
โดยภาพรวม( $X_{tot}$ )		3.91	.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.91$ , S.D.=.61) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D.=.67) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D.=.62) การมีส่วนร่วมในการประเมิน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D.=.72) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.71$ , S.D.= .79)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครู  
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

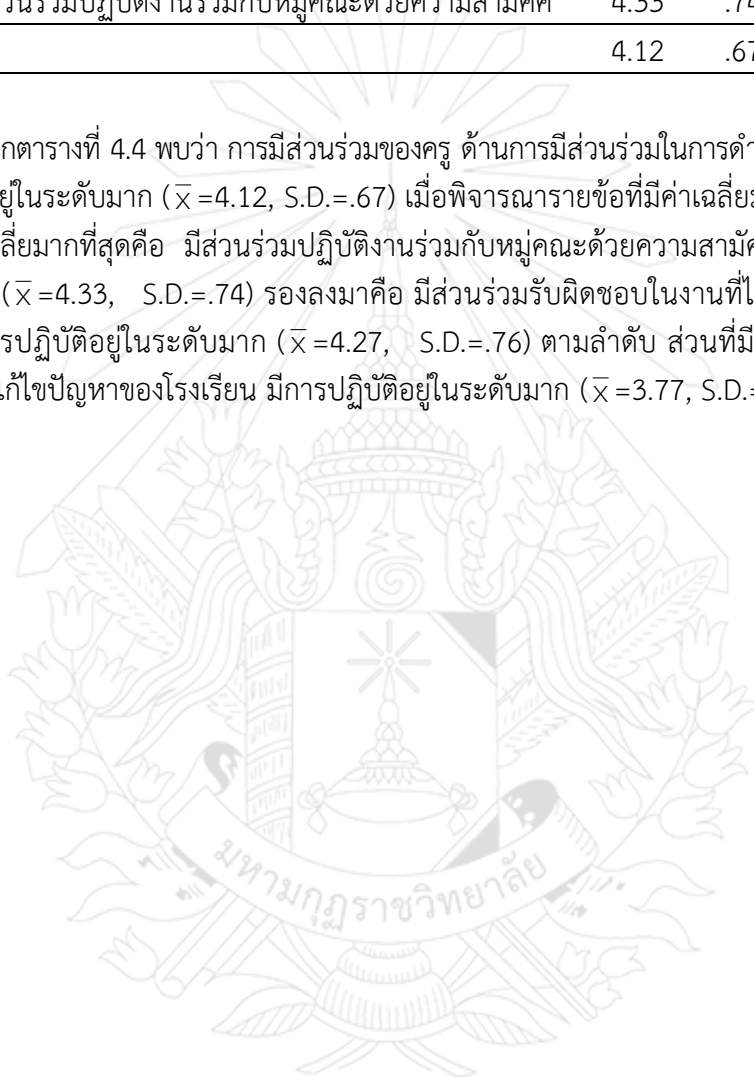
ข้อ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีส่วนร่วมประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียน	4.07	.82	มาก
2.	การมีส่วนร่วมนำเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจด้านนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน	3.62	.94	มาก
3.	การมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.58	.94	มาก
4.	การมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการดำเนินงาน เพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจเลือกวิธีประเมินผลของโรงเรียน	3.59	.92	มาก
5.	การได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง	3.69	.93	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.71</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.71, S.D.=.79$ ) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.07, S.D.=.82$ ) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.69, S.D.=.93$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.58, S.D.=.94$ )

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาของโรงเรียน	3.77	.89	มาก
2.	มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.27	.76	มาก
3.	มีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะด้วยความสามัคคี	4.33	.74	มาก
รวม		4.12	.67	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.12$ , S.D.=.67) เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะด้วยความสามัคคี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.33$ , S.D.=.74) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.27$ , S.D.=.76) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.77$ , S.D.=.89)



ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ข้อ	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้บรรลุ	4.24	.67	มาก

ข้อ	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X <sub>3</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ตามเป้าหมายที่กำหนด			
2.	ได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	4.07	.82	มาก
3.	ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน ให้ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน	4.06	.85	มาก
4.	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามสายงานที่ปฏิบัติ	3.94	.81	มาก
5.	ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.99	.76	มาก
6.	รู้สึกภูมิใจเนื่องด้วยโรงเรียนยอมรับความสามารถ	4.00	.80	มาก
<b>รวม</b>		4.05	.62	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  $\bar{x}=4.05$ , S.D.=.62) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.24$ , S.D.=.67) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.07$ , S.D.=.82) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานที่ปฏิบัติ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ , S.D.=.81)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครูด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีส่วนร่วมรับผิดชอบติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.84	.77	มาก
2.	มีส่วนร่วมเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ	3.82	.79	มาก
3.	มีส่วนร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.77	.80	มาก
4.	มีส่วนร่วมในการสรุปประเมินคุณค่าผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.75	.81	มาก
5	มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน	3.72	.92	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.78</b>	<b>.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.78$ , S.D=.72) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ , S.D.=.77) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.82$ , S.D.=.79) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ( $\bar{x}=3.72$ , S.D.=.92)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อทราบข้อมูลว่าอยู่ระดับใด เป็นการวิเคราะห์การบริหารทั่วไปทั้ง 5 ด้าน ซึ่งวิเคราะห์จากค่ามัธยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.7-4.12

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม

ข้อ	การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y)		S.D.	ระดับ
1.	งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.72	.65	มาก
2.	งานสัมพันธ์ชุมชน	3.98	.63	มาก
3.	งานอาคารสถานที่	3.96	.71	มาก
4.	งานกิจการนักเรียน	4.10	.60	มาก
5.	งานประชาสัมพันธ์	3.99	.72	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.95</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.95$ , S.D.=.55) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานกิจการนักเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.10$ , S.D.=.60) รองลงมาคือ งานประชาสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ , S.D.=.72) งานสัมพันธ์ชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ , S.D.=.63) งานอาคารสถานที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.=.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.72$ , S.D.=.65)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไป ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ข้อ	งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่ออุปกรณ์ไอที	3.72	.74	มาก
2.	โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่อเอกสาร	3.75	.72	มาก
3.	โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบกระบวนการ	3.70	.75	มาก
4.	โรงเรียนมีทีมงานบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้บริการอยู่เสมอ	3.70	.79	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.72</b>	<b>.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อทางการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = .65) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่อเอกสาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = .72) รองลงมาคือ โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่ออุปกรณ์ไอที มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = .74) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีทีมงานบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้บริการอยู่เสมอ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ , S.D. = .79)



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไป ด้านงานสัมพันธ์ชุมชน

ข้อ	งานสัมพันธ์ชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาไม่น้อยกว่าภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.06	.80	มาก
2.	โรงเรียนพร้อมให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน	4.11	.72	มาก
3.	โรงเรียนทำงานประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	4.08	.79	มาก
4.	โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนในเครือข่าย	3.95	.81	มาก
5.	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนาองค์กร จากที่ต่างๆในรูปแบบของทรัพย์สิน	3.93	.73	มาก
7.	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรจากที่ต่างๆในรูปแบบของกำลังคน	3.77	.79	มาก
รวม		3.98	.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ , S.D.=.63) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนพร้อมให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก( $\bar{x}=4.11$ , S.D.=.72) รองลงมาคือ โรงเรียนทำงานประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.08$ , S.D.=.79) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือโรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรจากที่ต่างๆ ในรูปแบบของกำลังคน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.77$ , S.D.=.79)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไป ด้านงานอาคารสถานที่

ข้อ	งานอาคารสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนกำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม	3.92	.79	มาก

ข้อ	งานอาคารสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.	โรงเรียนสร้างอาคารเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม	3.95	.85	มาก
3.	โรงเรียนปรับปรุงซ่อมบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบให้ปลอดภัยเพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.96	.80	มาก
4.	โรงเรียนมีสถานที่สะอาดสวยงาม	4.16	.77	มาก
5.	โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินผลงานการใช้อาคารสถานที่ทุกปีการศึกษา	3.82	.92	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.96</b>	<b>.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานอาคารสถานที่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.=.71) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีสถานที่สะอาดสวยงาม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.16$ , S.D.=.77) รองลงมาคือ โรงเรียนปรับปรุงซ่อมบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบให้ปลอดภัยเพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.=.80) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินผลงาน การใช้อาคารสถานที่ทุกปีการศึกษามาก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.82$ , S.D.=.92)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไป ด้านงานกิจการนักเรียน

ข้อ	งานกิจการนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนมีระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีภูมิปัญญาห่างไกลด้วยการ บริการจัดที่พักให้นักเรียนประจำ	4.19	.81	มาก
2.	โรงเรียนมีระบบควบคุมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี	3.97	.80	มาก
3.	โรงเรียนมีทีมงานครูดูแลความประพฤติ นักเรียนอย่างเข้มแข็ง	3.91	.80	มาก

ข้อ	งานกิจการนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.	โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.01	.72	มาก
5.	โรงเรียนสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย นักเรียนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง	4.11	.65	มาก
6.	โรงเรียนมีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	4.20	.67	มาก
7.	โรงเรียนจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียนให้แก่นักเรียนอย่างเหมาะสม	4.15	.77	มาก
8.	โรงเรียนส่งเสริมการเล่นกีฬาตอบสนองต่อความสนใจของนักเรียน	4.23	.73	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.10</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.10, S.D.=.60$ ) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนส่งเสริมการเล่นกีฬาตอบสนองต่อความสนใจของนักเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.23, S.D.=.73$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนมีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.20, S.D.=.67$ ) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีทีมงานครูดูแลความประพฤติ นักเรียนอย่างเข้มแข็ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.91, S.D.=.80$ )

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทั่วไปด้านงานประชาสัมพันธ์

ข้อ	งานประชาสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนมีกระบวนการประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลาย	3.93	.78	มาก
2.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบ ข่าวสารทันต่อเหตุการณ์	3.96	.76	มาก
3.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกรับทราบ ข้อมูลเชิงบวก	4.02	.81	มาก
4.	โรงเรียนใช้ระบบการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงชุมชนส่งผลให้ชุมชนรอบด้านยินดีสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	3.95	.84	มาก
5.	โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคลากรครูทุกคน ในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน	4.12	.77	มาก

ชื่อ งานประชาสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รวม	3.99	.72	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ , S.D=.72) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคลากรครูทุกคน ในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนมากที่สุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.12$ , S.D=.77) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบข้อมูลเชิงบวกมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}= 4.02$ , S.D=.81) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีกระบวนการประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลาย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.93$ , S.D=.78)



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูกับการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับการบริหารทั่วไป  
โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	(Y)	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )
การบริหารทั่วไป (Y)	1				
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X <sub>1</sub> )	.66**	1			
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X <sub>2</sub> )	.55**	.61**	1		
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X <sub>3</sub> )	.68**	.71**	.59**	1	
การมีส่วนร่วมในการประเมิน (X <sub>4</sub> )	.67**	.79**	.59*	.68**	1

\*\*p ≤ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ของการบริหารทั่วไป (Y) สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X<sub>1</sub>) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X<sub>2</sub>) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X<sub>3</sub>) และการมีส่วนร่วมในการประเมิน (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กันเองมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง.59-.79 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งอาจเกิดภาวะ MutiCollinearity Statistic จึงทำการตรวจสอบภาวะ MutiCollinearity Statistic ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการมีส่วนร่วมในแต่ละด้าน

	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ )	.31	3.23
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ )	.57	1.76
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ )	.44	2.30
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ )	.35	2.90

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า VIF (Variance inflation factor :) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไปจะสร้างปัญหาต่อ Regression model ได้ จากการทดสอบ พบว่าค่า VIF ของการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $x_1$ ) คือ 3.23 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ( $x_2$ ) คือ 1.76 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) คือ 2.30 และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $x_4$ ) คือ 2.90 แสดงให้เห็นว่าค่า VIF ของการมีส่วนร่วมแต่ละด้าน มีค่า ไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหา Collinearity

เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์ค่า VIF กำหนดไว้ จึงทำการทดสอบ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เป็นลำดับต่อไป



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอยแต่ละโมเดล

	Model 1				Model 2				Model 3				Model 4			
	b	SE	t	beta	b	SE	t	beta	b	SE	t	beta	b	SE	t	beta
Constant	1.895	0.51			1.865	.049			1.854	.046			1.838	.045		
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X <sub>1</sub> )	.656	0.51	.656	.656	.512	.062	8.204	.512	.293	.070	4.185	.293	.144	.081	1.779	.144
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X <sub>2</sub> )					.237	.062	3.796	.237	.143	.061	2.365	.143	.112	.060	1.877	.112
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X <sub>3</sub> )									.388	.068	5.684	.388	.336	.068	4.902	.336
การมีส่วนร่วมในการประเมิน (X <sub>4</sub> )													.260	.077	3.382	.260
R	.656				.682				.731				.747			
R <sup>2</sup>	.430				.465				.534				.558			
R <sup>2</sup> change	.430				.035				.069				.023			
F Change	166.102				14.409				32.307				11.436			
Df change	1, 220				1, 219				1, 218				1, 217			
p-value	.000				.000				.000				.001			
F	166.102				14.409				32.307				11.436			
Df	1, 220				1, 219				1, 218				1, 217			
p-value	.000				.000				.000				.001			

\*p ≤ .05

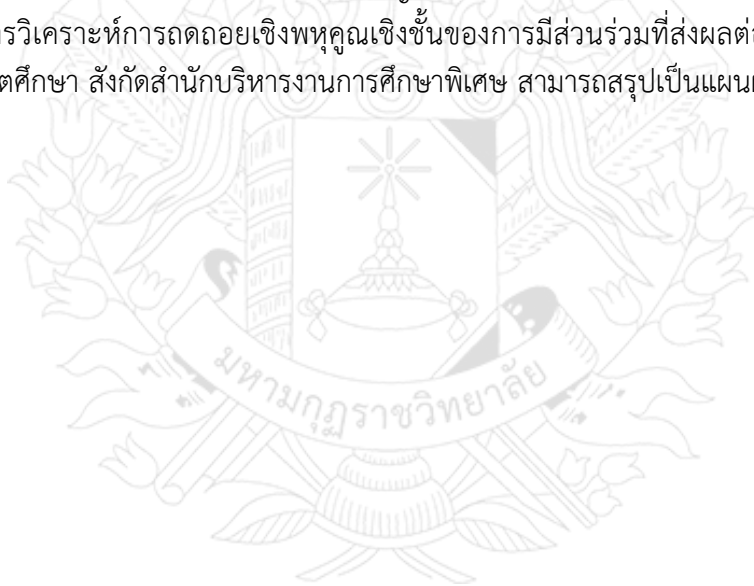
จากตารางที่ 4.15 พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.144 (.656-.512) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ-.149 (.14-.293) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ-.293 (-.149-.144) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.112 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.094 (.237-.143) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ-.018 (.094-.112) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.336 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.052 (.388-.336) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

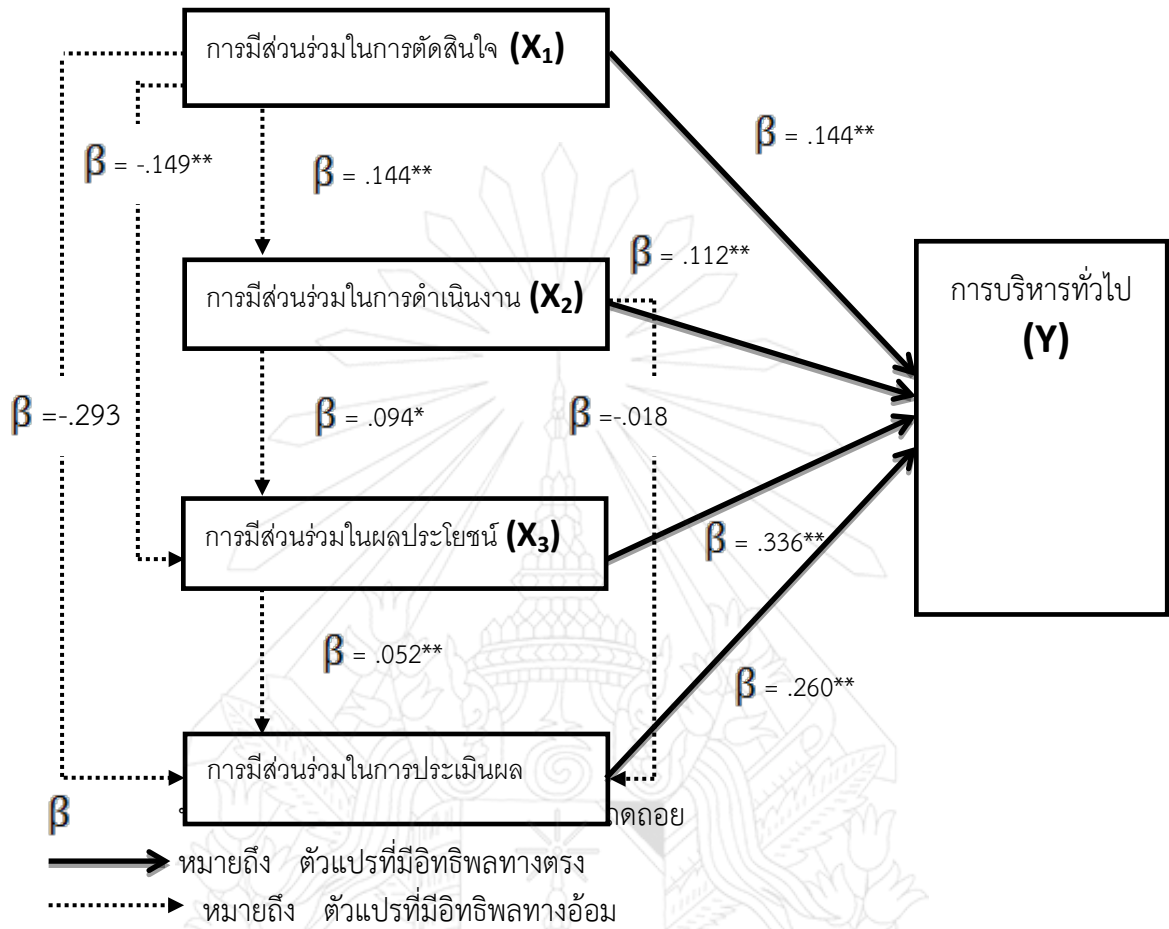
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลทางตรงไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.260 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเชิงชั้นของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถสรุปเป็นแผนผังได้ ดังภาพที่ 4.1





ภาพที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าค่า  $R = .747, R^2 = .558, R^2 \text{ change} = .023$  แสดงว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ), ( $\beta = .144^{**}$ ) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ), ( $\beta = .112^{**}$ ) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ), ( $\beta = .336^{**}$ ) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ), ( $\beta = .260^{**}$ ) มีอิทธิพลต่อการบริหารทั่วไป (Y) คิดเป็นร้อยละ 55.8

## บทที่ 5

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 3) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 230 คน จาก 19 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.52 หาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคได้ .974 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมุติฐานได้ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” สามารถนำมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การบริหารทั่วไปของโรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานประชาสัมพันธ์ ด้านงานสัมพันธ์ชุมชน ด้านงานอาคารสถานที่ และด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 (.656 - .512) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.149 (.144 - .293) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไป

ยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $-.293$  ( $-.149 - .144$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.112$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.094$  ( $.237 - .143$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $-.018$  ( $.094 - .112$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.336$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.052$  ( $.388 - .336$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลทางตรงไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.260$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $.01$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธพหุคูณของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไป พบว่าค่า  $R = .747$ ,  $R^2 = .558$ ,  $R^2 \text{ change} = .023$  แสดงว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมกันอธิบายการบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ  $55.8$

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง“การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา ( $X_{tot}$ ) โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการดำเนินงานอยู่มาก ด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครูซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ดังแสดงในผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ยินดีรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และลงมือปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง มีความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการมีส่วนร่วมของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัตินั้นมีทั้งการขอความร่วมมือ การสละทรัพยากรแรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการประสานงานให้คนในองค์กรสามารถร่วมกันปฏิบัติงาน โดยตระหนักถึงปัญหาของงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ ถวิล มาตรฐาน (2545) ที่ว่า การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดพันธะสัญญา พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอส์เชอเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory by Frederick Herzberg) ที่ว่า ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน คือความสำเร็จของงาน โดยการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้

เป็นอย่างดี การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป ลักษณะของงาน ที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงาน ความรับผิดชอบที่เกิดจากความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจาก ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ แฮร์ (Hare, 2003) ที่ว่า การเข้ามา มีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานนั้น จะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามกลุ่มที่ต้องการ และยังทำให้ การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเป็นมิตรต่อกันเพิ่มมากขึ้น และในที่สุดจะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) ที่ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมากคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครู ในการรับทราบข้อมูล นโยบายและแผนงานจากหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงาน ตัดสินใจเลือกวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรับผิดชอบในการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นศูนย์กลางของการเกิดทางเลือก มีการกำหนดและประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ นำเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา ต้องเริ่มต้นที่มีข้อมูลที่สำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ คาล โรเจอร์ (Roger) ที่ว่า การให้ความสำคัญแก่คนทุกคนว่าบุคคลนั้น ๆ มีคุณค่าและความสำคัญต่อสังคม ในหน่วยงานหนึ่ง ๆ การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วยความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน ทั้งจากบุคคลที่มีความสำคัญมากและน้อย ถ้าขาดความร่วมมือจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดประโยชน์การมีส่วนร่วมของ สมยศ นาวิกาน (2545) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กรให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้วิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ดีกว่า ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจ และความผูกพันของพนักงานต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจมีมากขึ้น เพราะมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ รับบินส์และคูลเตอร์ (Rubbins & Coulter, 1996) ที่ว่า กระบวนการรับทราบข้อมูลสารสนเทศที่ดีเพียงพอจะทำให้เกิดการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ก่อให้เกิดผลต่อการตัดสินใจที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ที่ว่า การตัดสินใจในการบริหารในปัจจุบัน ควรเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่มมากกว่าการตัดสินใจเพียงคนเดียว ทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับผลการตัดสินใจได้ดีกว่า สมาชิกในองค์กรสามารถพัฒนาทักษะให้ สอดคล้องกับผลการตัดสินใจในอนาคตได้ สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ โจนส์ (Jonea, 2005) ที่ศึกษาการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจของผู้บริหารของรัฐ ผู้บริหาร

โรงเรียน ผู้ประสานงานระหว่างประเทศ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเมืองใหญ่ๆ ปรากฏว่า ผู้บริหารระดับสูงทั้ง 4 องค์กรที่ศึกษา จะรับฟังเหตุผลของกลุ่มเพื่อนต่อการตัดสินใจมากกว่าตัวแปรที่ศึกษาอื่นๆ ชัดแย้งกับงานวิจัยต่างประเทศของบริดดี (Braddy,1991) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมและโรงเรียนประถมในแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่าถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยังมีความต้องการในการตัดสินใจมากขึ้น

2. การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือการบริหารงานกิจการนักเรียน ( $Y_4$ ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตระหนักถึง ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางอารมณ์ มีกระบวนการคิด มีทักษะในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม มีความสุข มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้บริหารจึงเน้นให้สถานศึกษามีระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียนอย่างเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เพิ่มศักยภาพโดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ที่ว่า ต้องการผู้เรียนรู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการ ควบคุม ดูแลอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจในหลักโภชนาการ การออกกำลังกาย และการใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์มีคุณภาพ มีสุขภาพปลอดภัยจากโรค การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ สอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ ชุมทอง (2548) ที่ว่า โรงเรียนโสตศึกษาเป็นโรงเรียนประจำครูและนักเรียนอยู่ร่วมกัน ครูสอนตามหลักสูตรในเวลากลางวัน หลังเลิกเรียนครูดูแลอบรมความประพฤติและการปฏิบัติตน จัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัย และดูแลปกครองอย่างรัดกุม ให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิต มีกิจกรรมกีฬาและนันทนาการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของปกรณ์ ศรีตันทิพย์ (2553) ที่ว่า งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคม ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบ สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ พัทยาภรณ์ เปรมภิวค์ (2553) ที่ว่าครูมีการปฏิบัติงานกิจการนักเรียน จัดอบรม วินัยและคุณธรรมจริยธรรมทุกสัปดาห์ เข้าค่ายพุทธศาสนาทุกปีการศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกศาสนา โสมรูมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 คาบ ประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียนตามแนวการเลือกตั้งทั่วไป และได้แต่งตั้งคณะกรรมการนักเรียนปฏิบัติงานด้านประชาธิปไตย สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ กรีนและคณะ (Green and Others, 2008) ที่ว่า บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยผู้บริหารควรจัดการให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างราบรื่น และควรพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลและการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับรายงานการประเมินติดตามผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโสตศึกษาโดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557) พบว่า การบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ( $Y_1$ ) การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บริหารทั้งด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ไอที สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร สนับสนุนให้ครูปรับเทคนิคกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเด็กหูหนวก สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ โห้งาม (2555) ที่ว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สร้างความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนในการพัฒนาและยกระดับความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อ สิ่งพิมพ์ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี วิธีการ และเทคนิคกระบวนการ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา กาญจนพันธ์ (2556) ที่ว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากร นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ เฟอ์กูสัน (Ferguson, 1997) ที่ว่า การใช้ภูมิปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กในชนบท สำหรับกลวิธีการในการพัฒนาภูมิปัญญาที่อยู่ในรูปของการผสมผสาน ระหว่างวิธีการระดมพลังสมองระดับชุมชนกับการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ โดยนำเด็กออกไปหาประสบการณ์นอกสถานที่ มีการพบกับผู้ประกอบอาชีพระดับท้องถิ่น และเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าเด็กสามารถนำภูมิปัญญาที่ตนได้ศึกษาเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นนำมาผสมผสานเข้ากับแนวคิดของตนเองได้ดีกว่าการเรียนอยู่แต่ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ ศิริศักดิ์ เลิศพานิชพันธ์ (2555) ที่ว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรายงานการประเมินของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557) ที่ได้ประเมินติดตามผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโสตศึกษา พบว่า การพัฒนา ผลิต จัดหาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการประชุม และการแจ้งข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและตรงกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารเองก็ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ เป็นประโยชน์ในการระดมความคิดเห็นด้านนโยบายเพื่อร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีในการดำเนินงาน และตัดสินใจเลือกวิธีประเมินผลงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ รับบินซ์ และคอตเตอร์ (Rubbins and Coulter, 1996) ที่ว่า ความคาดหวังประการหนึ่งจากการตัดสินใจโดยกลุ่ม คือ ความริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) อาจทำให้เกิดขึ้นโดยเทคนิคระดมสมอง (brainstorming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างเต็มที่ แล้วอภิปรายเพื่อประเมินความคิดเห็นที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2545) ที่ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความรู้สึกรู้ว่า ตนเองมีคุณค่าในการร่วมตัดสินใจร่วมกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของของ ประไพ อุดมผล (2554) ที่ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านการพัฒนาใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นเป็น

ลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพโดยทั่วไป สอดคล้องงานวิจัยในประเทศของ ธีรารัตน์ รัฐวิเศษ (2550) ที่ว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการจูงใจมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการประชุมแจ้งข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลข่าวสารทั่วถึงและตรงกัน เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจการดำเนินงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เมื่อบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ ส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อยู่ภายใต้การควบคุมในองค์กรที่ผู้บริหารดูแล บุคลากรย่อมมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ ไห้งาม (2555) ที่ว่า การดำเนินงานตามแผน (Do) เป็นการปฏิบัติให้ดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานควรจะศึกษาข้อมูล และเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องก่อนและหากเป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติอาจใช้วิธีเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ทว่าหากเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล มาตรเยี่ยม (2545) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสอันยิ่งใหญ่สำหรับสถานศึกษาที่จะลดการต่อต้าน และปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ ฟาวเลอร์ (Fowler, 1986) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2555) ที่ศึกษา การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.149 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรอาจต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แต่ผู้บริหารไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่านอกจากที่บุคลากรต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรักษาผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียให้แก่องค์กรที่ตนรักและภาคภูมิใจแล้ว ยังมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลประโยชน์โดยตรง ที่จะได้รับมอบหมายหน้าที่ ให้ตรงกับความสามารถของตน ยังมีความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการค่าตอบแทนและต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ซึ่งยากที่จะเปิดใจคุยกันตรง ๆ ได้ สอดคล้องกับทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ของ โจเซฟ ลูฟท์ และแฮร์รี่ อินแกม (Johari Window by Joseph Luft and Harry Ingham) ที่ว่า ลักษณะจิตใจมนุษย์ มี ส่วนที่เปิดเผยเรารู้ คนอื่นรู้ ส่วนที่เป็นจุดบอด เราไม่รู้แต่คนอื่นรู้ ส่วนที่ซ่อนเร้น เรารู้ คนอื่นไม่รู้ และกันบึ้งที่ล้าลึก เราไม่รู้ คนอื่นไม่รู้ ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีนี้ไปใช้ เพื่อการการสะท้อนข้อมูลความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ อับราฮัม มาสโลว์ ที่ว่า トラบใดที่ยังมีชีวิตอยู่มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด สอดคล้องทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ ซิกมันน์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ที่ว่า มนุษย์มี Id เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความสุขความสบายให้กับตนเอง ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆ มนุษย์มี Ego เป็นความต้องการใช้เหตุผล และศีลธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ

และมี Super ego คือมีมโนธรรม วัฒนธรรม ประเพณี รวมถึงความเสียสละต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อผู้อื่น และตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2550) ที่ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย องค์ประกอบจูงใจด้าน ผู้บังคับบัญชาและแนวทางบริหารจัดการ ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ ภาระงานหลากหลาย

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $-0.293$  แสดงให้เห็นว่า ครูต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการประเมินงานทั้งงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และการประเมินสมรรถนะของตนเองซึ่งยากที่ผู้บริหารจะสนองความต้องการของครูได้ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุมการประเมินในระยยะสุดท้ายของการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่สามารถปล่อยให้ครูประเมินเองโดยไม่คอยช่วยเหลือแนะนำการประเมินที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า กระบวนการตัดสินใจที่สำคัญจะมุ่งไปที่การรับทราบข่าวสาร และนโยบายสู่การดำเนินงานมากกว่า การประเมินผลงานของตนเอง การประเมินสมรรถนะของตนเองอาจได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการประเมินอาจคลาดเคลื่อน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของคนงานมีการวัดผล ประเมินผล แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ถูกประเมินทราบ โดยมีจุดหมายเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานนั้นมีสิ่งที่พึงให้ความใส่ใจคือ ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ความเห็นที่มีต่อคุณลักษณะเพียงหนึ่งหรือสองลักษณะไปประเมินคุณลักษณะอื่นๆทั้งหมด สอดคล้องแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980) ที่ว่า การตัดสินใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในช่วงการดำเนินงาน เกิดขึ้นได้มากกว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น ซึ่งต้องค้นหาคำความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงาน ทุกขั้นตอนสอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549) ที่ว่าการประเมินผลต้องดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และขจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2555) ที่ว่าการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  ครูส่วนมากมิได้มีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุก ๆ เรื่อง การที่ครูจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับบทบาทขอบเขต และเงื่อนไขที่จำเป็นตามสถานการณ์ต่าง

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.112$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งรับทราบปัญหา วางแผน และลงมือปฏิบัติอย่างอิสระที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน บุคลากรมีความสามัคคี รับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ ที่ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนา จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไป



ด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ ต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ ต้องการการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ไชยเสรีฐ (2549) ที่ว่าการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุกๆ ฝ่าย โดยต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจก่อน สอดคล้องกับรายงานการประเมินของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนา ผลิต จัดหา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .094 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงทำให้บุคลากรรักองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับพัฒนาอยู่เสมอ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ดูแลด้านสวัสดิการ ที่พัก อาหาร บุคลากรมีความเป็นอยู่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1967) ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการด้านกายภาพ ต้องการมีความปลอดภัย และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ให้ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเกียรติยศได้การยกย่องและยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของ คลินตัน (Clinton) ที่ว่าบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา ธนินทรีย์ (2556) ที่ว่า การให้ขวัญและกำลังใจเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความร่วมมือ เพราะคนที่มีขวัญ และกำลังใจดี ย่อมมีสภาพจิตที่เป็นสุขพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของรัช นก คำวังนัง (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครนายก พบว่าการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต การบริหารงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและรายได้ นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ชัดแย้งกับกับงานวิจัยในประเทศของ กานนท์ อินทปัญญา (2549) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนนครนุสาศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต1 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรสร้างแรงจูงใจยกย่องเชิดชูเกียรติ จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูได้ศึกษาดูงาน จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อใช้เอง ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อให้หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานตามความถนัด ตามความสนใจ และผู้บริหารควรชี้แจงสร้างความเข้าใจกับครูถึงบทบาทหน้าที่ที่มีต่อชุมชน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.018 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็น

ระบบ และดำเนินการตามแผน ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ทำให้ง่ายแก่การตรวจสอบ เก็บข้อมูลปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน สอดคล้องกับทฤษฎี แรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่ว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย กระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จ ของงาน การได้รับยกย่องนับถือหรือการยอมรับลักษณะของงานหรือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อลักษณะ ของงาน ความรับผิดชอบนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ยิ่งทำก็ยิ่งเกิดความเชื่อมั่น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสริฐ (2549) ที่ว่า การประเมินผลต้องดำเนินการไปด้วยความที่เป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของประสาน พุ่มเข็ม (2549) ที่ศึกษาการดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทาง และข้อเสนอแนะพบว่าควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ บุคลากรต้องมีความตระหนักและเห็น ความสำคัญของการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา จะต้องมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางตรงไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .336 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากร มีความ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่ตนพึงพอใจ ต้องการเป็นที่ยอมรับ ของหน่วยงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี เพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้ บรรลุตามเป้าหมาย ที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานคือผลประโยชน์ ผลประโยชน์ของครูในสถานศึกษานอกจากเงินเดือน การเลื่อนขั้นกรณีพิเศษแล้วยัง ต้องการความมั่นคง ด้านสวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ เฟรดเดอริกดับ บิว เทเลอร์ (Frederic W. Taylor, 1903) ที่ว่าปัญหาคนทำงานไม่เต็มศักยภาพนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการ ออกแบบงานและการจัดสิ่งจูงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รณินธ์ (2556) ที่ว่าผลประโยชน์ ของคนทำงานหมายถึงผลประโยชน์ที่มาในรูปแบบขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารต้องพยายามค้นหา ความต้องการที่แท้จริงในองค์กร การดำเนินงานเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ มีการจูงใจด้วยสิ่ง ตอบแทนเป็นเงิน และมีรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ การให้โอกาส การให้ความรู้และเพิ่มความสามารถ การส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มี ต่อองค์กร ความภูมิใจในองค์กร ตระหนักถึงชื่อเสียงขององค์กร บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรที่จะดำเนินงานต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961) ที่ว่า สิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับ สังคม มีอยู่ 3 ประการ คือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาจะ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบ ความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่ อบอุ่น ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น

ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยในประเทศของ มัทนา ว่างอมศักดิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยองค์ประกอบจูงใจด้านผู้บังคับบัญชาและแนวทางบริหารจัดการ ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ ภาระงานหลากหลาย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ วินัยในวิชาชีพครู ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพครู ความเอาใจใส่ของครู โดยพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ประสิทธิภาพของโรงเรียน ไม่ใช่ผลสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างหนึ่งอย่างใดเท่านั้น แต่ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบที่ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ รวมถึงการที่บุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงานด้วย

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมไปยังการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .052 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงให้เห็นว่า ผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการประเมินนั้น อาจเป็นแรงกดดันจากภาระงานหนักเพิ่มมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะ นอกจากบุคลากรมีภาระงานเป็นผู้ประเมินงานที่ตนรับผิดชอบโดยตรง หรือประเมินในฐานะผู้ร่วมงาน บุคลากรยังเป็นผู้ถูกประเมินจากผู้บริหาร สอดคล้องกับ งานวิจัยในประเทศของ มัทนา ว่างอมศักดิ์(2550) ที่ศึกษา รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา คือ ในการทำงานครูต้องการการประเมิน การมอบหมายงานและการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รัตนีย์ (2556) ที่ว่าการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น แบ่งงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง แบ่งงบประมาณอย่างเป็นธรรม และพิจารณาให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและทั่วถึงจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ ที่ว่า การประเมินผล ต้องดำเนินงานไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และขจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลทางตรงไปยังไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .260 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน เก็บข้อมูลปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงาน สรุป ประเมิน นำเสนอ แนวทางในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน บุคลากรตระหนักถึงการควบคุมการทำงานของผู้บริหารผ่านการประเมิน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การมีส่วนร่วมในการประเมินเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนทั้งหมดในภาพรวม อีกทั้งผู้บริหารยังทราบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล การประเมิน มีส่วนสำคัญที่ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาเพิ่มแรงจูงใจ และมอบหมายงานให้ให้แก่บุคลากรในครั้งต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎี X และ Y ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ที่ว่า ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้อง

พยายามกำหนดมาตรฐาน ในการควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัล และผลประโยชน์อื่นๆการใช้ระเบียบ หน้าที่ และคุณค่านานการลงโทษที่ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐาน ส่วนทฤษฎี Y ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ชอบการชู้บังคับ จะเป็นตัวของตัวเอง ชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ ชูเมคเกอร์ (Shumacher, 2004) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษามุมมองของครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ของเด็ก และระบบการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) เป็นแนวทางในการศึกษาคือ ความคาดหวัง (eXpectancy: บุคลากรเชื่อว่าตนเองสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือไม่) การกระทำหรือผลลัพธ์ (instrumentality: บุคลากรมีความเชื่อว่าผลลัพธ์บางอย่าง จะได้มาจากความพยายามปฏิบัติงานของตนเองหรือไม่) และความชอบ (valance: บุคลากรมีความชอบหรือให้คุณค่ากับผลการกระทำของตนหรือไม่ อย่างไร) ชูเมคเกอร์เสนอแนะไว้ว่า ระบบการประเมินการปฏิบัติงานครู ต้องมีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ การสร้างแรงจูงใจต้องได้รับความสำคัญมากขึ้น ระบบการประเมินต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ ต้องระบุเป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสริฐ (2549) ที่ว่า การประเมินผลต้องดำเนินงานไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสมพิศ ไหมงาม ที่ว่า การตรวจสอบประเมินผล (Check) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ และมีปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานอย่างไร ขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญ การติดตามการตรวจสอบ การประเมินปัญหาต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงาน ในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องตรวจสอบด้วยการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงานขัดแย้งกับงานวิจัยในประเทศของ ประสาน พุ่มเข็ม (2549) ที่ศึกษาการดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ได้แนวทางและข้อเสนอแนะพบว่าควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการบุคลากรต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาจะต้องมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ปัญหาในการดำเนินการเพื่อรองรับมาตรฐานไม่มีความต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีภาระงานมาก ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ภาระงานบ่อย

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การศึกษาวิจัย “การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

2) การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารการจัดประชุมหรือแจ้งข่าวสารนโยบายและข้อมูลต่าง ๆ อย่างทั่วถึงเพื่อให้ผู้บริหารจะได้ข้อมูลสะท้อนกลับ จะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจทัศนคติในการทำงานของครูมากขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของครูได้ตรงกับความต้องการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

3) การบริหารทั่วไปของโรงเรียนโสตศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพราะครูมีความต้องการ สื่อ เทคโนโลยี เอกสารแบบฝึกและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนโสตศึกษาจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กหูหนวก การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สนับสนุนงบประมาณ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานมหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์จะตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรด้านนี้ได้เป็นอย่างดี

4) การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แสดงว่าครูต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในผลประโยชน์ ดังนั้นถ้าผู้บริหารต้องการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทั่วไป ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อครูด้านแรงจูงใจ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความยุติธรรมและความเหมาะสม และการมีส่วนร่วมอย่างมีขอบเขตเพื่อที่ครูยังคงมีความสามัคคีในหมู่คณะอยู่

## 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1) งานวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมอย่างเป็นกระบวนการ

2) งานวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรสนับสนุนครูพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งในรูปแบบ อุปกรณ์ไอที เอกสาร และที่สำคัญคือนวัตกรรมที่เป็นกระบวนการ งานสัมพันธชุมชนควรเพิ่มการระดมองค์ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน และควรทำอย่างต่อเนื่อง ด้านงานอาคารสถานที่ควรมีการประเมินความคุ้มค่า และประโยชน์ของการใช้อาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้ปกครองจะเข้าใจถึงความต้องการเด็กในปกครอง และเข้าใจถึงสภาพปัญหาของโรงเรียน เป็นการลดภาระงานของครู งานประชาสัมพันธ์ควรเพิ่มความทันสมัย มีศูนย์ข่าวภายในโรงเรียนเพื่อให้ครูและผู้ปกครองได้เข้าถึง มีกระดานข่าวที่เป็นสำเนาคำสั่ง เอกสารประชาสัมพันธ์ทั้งจากนอกสถานศึกษา และภายในสถานศึกษา ควบคู่ไปด้วย

3) งานวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไป และการบริหารด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรตระหนักถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของครู ที่ส่งผลทั้งทางตรงและส่งผลทางอ้อมไปยังการบริหารทุกด้าน

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2) ควรศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่องานกิจการนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3) ควรศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนัก  
บริหารงานการศึกษาพิเศษ



## บรรณานุกรม

### 1.ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

- กรมวิชาการ. (2545). *คู่มือการพัฒนากิจกรรมนักเรียน*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ครุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คำมร ลอดแพง. (2556). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปี 2557 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา*. ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานในหน้าที่ (เล่ม 3). กรุงเทพฯ: พรทิษา.
- จنگลณี วีระเศรษฐกุล และคณะ. (2552). *รายงานการประเมินโครงการโรงเรียนต้นแบบการทดลองสอนแบบ สองภาษา: การทดลองสอนสองภาษาสำหรับเด็กหูหนวก*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตประภา ศรีอ่อน และคณะ. (2547). *รายงานการประเมินผล โครงการห้องเรียนสาธิตการสอนแบบสองภาษา สำหรับเด็กหูหนวกในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน
- จินตนา สุจจาพันธ์. (2549). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชน=education and communit* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2545). *ชุดวิชาการวิจัยชุมชน ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต การจัดการและประเมินโครงการ*. นนทบุรี: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ถวิล มาตรเยี่ยม. (2545). *โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (School-Based Management: SBM)*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทรงพล เจริญคำ. (2555). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- ทัศนาศาสตร์ (2548). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน*. วารสารวิชาการ. (หน้า46-48).
- นันทนา วุ่นหนู. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรรณ เส็งสมวงศ์. (255). *การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ ภาพพิมพ์.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พงเทพ สุธีรวิฑู. (2553). *คู่มือการติดตามสนับสนุนและการประเมินโครงการร่วมสร้างชุมชน และท้องถิ่นให้น่าอยู่ ภาคใต้*. สงขลา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สถาบันจัดการระบบสุขภาพ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- พะโยม ชินวงศ์. (2548). รายงานการประเมินโครงการการสอนแบบสองภาษาสำหรับเด็กहुหนวกโรงเรียน  
โสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. นครปฐม: โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ฟาฎิมมา วงศ์เลขา. (2547). สื่อการเรียนการสอน. วารสารวิชาการ. รามคำแหง.  
โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ. (ม.ป.ป.) โครงสร้างงานบริหารโรงเรียนและบทบาทหน้าที่ความ  
รับผิดชอบโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ.
- โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. (ม.ป.ป.) มาตรการแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นและราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- รัชพล คชารุ่งโรจน์. (2548). โรงเรียนทันสมัย. กรุงเทพฯ: ด้านสิทธิการพิมพ์.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2556). การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:  
หจก. ทิพย์วิสุทธิ์
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพิศ ไหมงาม. (2555). การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: มิตรภาพ  
การพิมพ์และสตูดิโอ.
- สมยศ นาวิกาน. (2539). ทฤษฎีองค์กร. (หน้า131). กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร (ดอกหญ้า).(2545).การ บริหาร  
แบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ1991 จำกัด. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติบริหารการศึกษา. (หน้า101-102). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุรางค์ มั่นยานนท์. (2542). เอกสารประกอบการสอนวิชามนุษย์สัมพันธ์. หน้า 102-107. ราชบุรี  
สุวิมล ติกานันท์. 2546. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4  
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. 2553. สถิติและการวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- สำนักงานบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้  
สถานศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2557). รายงานผลการติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำหรับคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.  
กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). (แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-  
2559) : ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อคิน รพีพัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษา  
นโยบายสาธารณะสุข.



- อรทัย ก๊กผล. (2552). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2555). *การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์
- กานนท์ อินทปัญญา.(2549). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญาภัค ทองศรีสมบูรณ์. (2551). *การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญาวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงศ์. (2554). *การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จำนง แก้วเนื้ออ่อน. (2552). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฉัฐมณฑน์ พักแย้ม. (2550). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์. (2555). *การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดามพ์ กันแก้ว. (2547). *การบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดน่าน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง. (2550). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- ทวิท รโหฐาน. (2552). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดารัตน์ รัฐวิเศษ . (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธวัช เสือทรงศีล. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. เค้าโครงการวิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นันทพร วงษ์จารย์. (2549). การบริหารงานโรงเรียนสอนภาษาจีนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นवलจันทร์ พรรณพิจิตร. (2549). การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.นิเทศ
- ธาดูอินทร์. (2549). การบริหารทั่วไปในโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ทิศของผู้บริหารและครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นฤมล พอดี. (2549). การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชรินทร์.
- บงกช อาษา. (2548) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจรงค์ แสงสุกวาว. (2551). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปกรณ์ ศรีตันทิพย์. (2553). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนานาชาติล้วนนา. สารานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยนุช สมสมัย. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างพื้นที่สาธารณะ กรณีศึกษาชุมชนโพธิ์ไมสต์เขตบางขุนเทียนกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ภูมิสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาภูมิสถาปัตยกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประไพ อุดมผล. (2554). การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสาน พุ่มเข็ม. (2548). การดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี. สารานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิทยาภรณ์ ปรมภิวค์. (2553). การปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียนโรงเรียนแม่สะเรียง บริพัตรศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน. สารานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พระพลมา ถามวโร. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม สามัญ วัดสิมนาโก จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาบริหาร- การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ภูดิศ พันแสน. (2550). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนชุมชนวัดดักคะนน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- มนทิรา เดชชนะจรสุข. (2548). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3*. ปริญญา นิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มีทนา วังณอมศักดิ์ . (2550). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุธณา แดงนุ้ย. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาเทศบาลตำบลกำแพง อำเภอละงู จังหวัดสตูล*. ภาคนิพนธ์, สาขานโยบายและการวางแผนสังคม, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รัชนก คำวจั่นง. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนก สว่างทิพย์. (2556). *การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเทศบาล ศรีบุญยานุสรณ์ สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ-ธนบุรี.
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). *ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลัดดาวรรณ อินทรีย์ม. (2547). *การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาล พนัสนิมจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริศักดิ์ เลิศพานิชพันธ์ . (2555). *การติดตามนโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใน การจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษากลุ่ม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิธร แก้วรักษา. (2552). *การศึกษาการบริหารงานประชาสัมพันธ์สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษากรุงเทพมหานครเขต1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์.
- สง่า พุ่มพวง.(2548). *สภาพการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 3*. รายงานการศึกษาและค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- สมลักษณ์ ไชยเสริฐ. (2549). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญา-มหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริลักษณ์ แพพรหม. (2550). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุภาพ อุตตะวิใจ. (2553). *แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุฤทธิ์ บุญนาค. (2547). *การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี*, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรุณ ชุมทอง. (2548). *ปัญหาความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของครู-อาจารย์ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
2. ภาษาอังกฤษ
- Cohen, M., & Uphoff, T. (1980). *Participation's place in rural development: Seeking Clarity through specificity*. World Development.
- Freguson, HarlR. (1977). *The High school Curriculum*. New York: The RonalPress.
- Green S. Adam and Other. "An Exploration of hight-Quality Student Affairs Learning Outcomes Practics". NASPA Journal v45n 1, 2008.
- Jonea, Amdrew C. (2005) "An analysis of perception of excutive decision -making in four compiex organizations," Dissertation Abstracts International:608-A
- Robbin, s.p. & coulter, M. (1996). *Management*. 5thed. new Jersey: Prentice Hall, International,inc.
- United Nations. (1981). *Department of International Economic and Social Affairs*. Popular participation as a strategy for promoting community level action and national development report of the meeting or the adhoc group of experts, Held atUN. Meadquarter from May 22-26, 1978. New York: United Nations.
3. ออนไลน์
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2557). สารสนเทศสำนักงานการศึกษาพิเศษ. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://special.obec.go.th>.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. .ดร. พะโยม ชินวงศ์

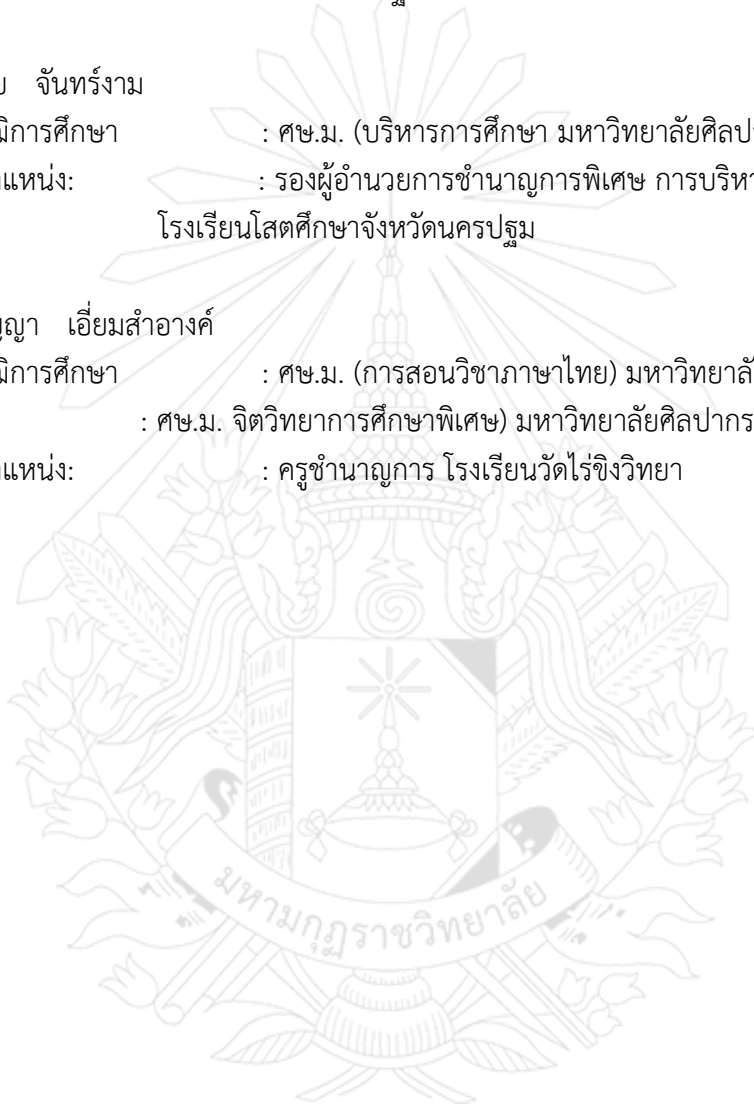
วุฒิการศึกษา : ประ.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานงานการศึกษาพิเศษ  
สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นายอภัย จันทร์งาม

วุฒิการศึกษา : ศษ.ม. (บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)  
ตำแหน่ง: : รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ การบริหารทั่วไป  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

3. นางวรัญญา เอี่ยมสำอางค์

วุฒิการศึกษา : ศษ.ม. (การสอนวิชาภาษาไทย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
: ศษ.ม. จิตวิทยาการศึกษาพิเศษ) มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ตำแหน่ง: : ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา



หนังสือขอความอนุเคราะห์







มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

พศกัณฑ์ ๒๕๕๓-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางวรัญญา เอี่ยมสำอางค์

ครูชำนาญการโรงเรียนวัดโรซิงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจากรุณันท์ ปัทมพงศ์พันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ THE TEACHERS’ PARTICIPATION AFFECTING GENERAL ADMINISTRATION IN THE SCHOOL FOR THE DEAF UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้นนักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๔ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๖๑

ยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(นางวรัญญา เอี่ยมสำอางค์)

๑๕๓.ก-๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
 ๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลา-นครชัยศรี  
 ต.ศาลา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
 โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว. ๘๙๑

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
 เจริญพร นายอภัย จันทร์งาม  
 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม  
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจารุพันธ์ ปัทมพงศ์พันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ THE TEACHERS’ PARTICIPATION AFFECTING GENERAL ADMINISTRATION IN THE SCHOOL FOR THE DEAF UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้นนักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพราเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

*(Handwritten signature)*

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)  
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

*(Handwritten notes and signature)*  
 - ฉันรับแล้ว  
 (พระปริยัติสารเวที)  
 ๐๓ พ.ย. ๕๗

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
 อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)  
 ๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลา-นครชัยศรี ต.ศาลา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
 โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๕ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว. ๘๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี  
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว. ๘๕๑

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.พะโยม ชินวงษ์ ✓

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจารุพันธ์ ปัทมพงศพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ THE TEACHERS’ PARTICIPATION AFFECTING GENERAL ADMINISTRATION IN THE SCHOOL FOR THE DEAF UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์.

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้นนักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมาทเพื่อทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๔ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑





ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง**  
**การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา**  
**สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม  
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการทำโครงการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ขณะนี้การวิจัยอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกตอนตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อใดๆ กับตัวท่านทั้งสิ้น ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น และโปรดส่งกลับมายัง นางสาวจรรุณันท์ ปัทมพงศพันธ์ ตามที่อยู่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ซอยสุวรรณ อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม 73120

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจรรุณันท์ ปัทมพงศพันธ์

ผู้วิจัย

คำจำกัดความ

โรงเรียนคือ โรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่นักเรียนหูหนวกหรือเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้อำนวยการ คือ ผู้บริหาร หรือผู้บริหารที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่เรียนหูหนวกหรือนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

รองผู้อำนวยการ คือ รองผู้อำนวยการด้านการบริหารทั่วไป หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายงานให้ดูแลบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

ครู คือ ผู้ที่มีการได้ยินซึ่งเป็น ข้าราชการครู/พนักงานราชการผู้ปฏิบัติการสอน/ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่เรียนหูหนวกหรือนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ใน  หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือระบุข้อมูลลงใน.....

เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง

อายุ  (1) 21-30 ปี  (2) 31-40 ปี  (3) 41-50 ปี  
 (4) 51-60 ปี  (5) 61 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษาสูงสุด  (1) ปริญญาตรี  (2) ปริญญาโท  (3) ปริญญาเอก

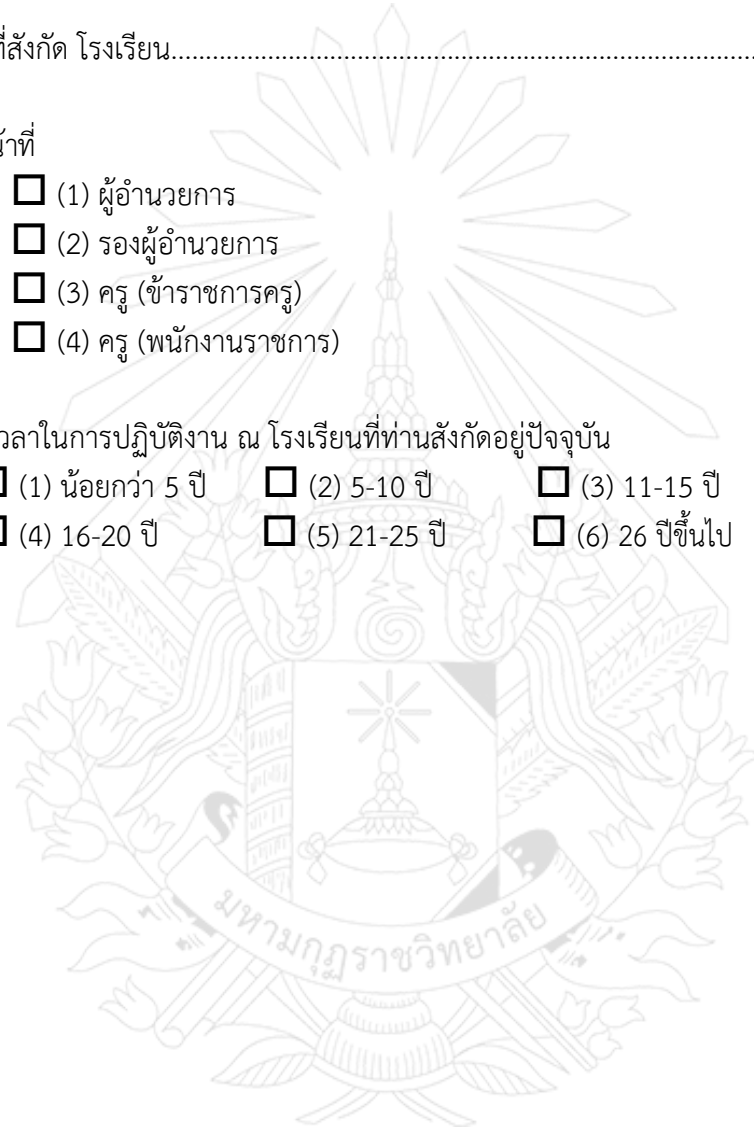
หน่วยงานที่สังกัด โรงเรียน.....

ตำแหน่งหน้าที่

- (1) ผู้อำนวยการ
- (2) รองผู้อำนวยการ
- (3) ครู (ข้าราชการครู)
- (4) ครู (พนักงานราชการ)

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนที่ท่านสังกัดอยู่ปัจจุบัน

- (1) น้อยกว่า 5 ปี  (2) 5-10 ปี  (3) 11-15 ปี
- (4) 16-20 ปี  (5) 21-25 ปี  (6) 26 ปีขึ้นไป



ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วม จำนวน 19 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในตารางช่องระดับการดำเนินการที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน					
2. ท่านมีส่วนร่วมนำเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจด้านนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน					
3. ท่านมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานของโรงเรียน					
4. ท่านมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการดำเนินงาน เพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจเลือกวิธีประเมินผลของโรงเรียน					
5. ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง					
<b>การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</b>					
6. ท่านมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาของโรงเรียน					
7. ท่านรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะด้วยความสามัคคี					
<b>การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</b>					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					
10. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถของท่าน					
1.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน ให้ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะการทำงาน					
ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

12. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามสายงานที่ท่านปฏิบัติ					
13. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
14. ท่านรู้สึกภูมิใจเนื่องด้วยโรงเรียนยอมรับความสามารถของท่าน					
<b>การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>					
15. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
16. ท่านมีส่วนร่วมเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ					
17. ท่านมีส่วนร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัย ที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
18. ท่านมีส่วนร่วมในการสรุปประเมินคุณค่าผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
19. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน					



**ส่วนที่ 3 การบริหารทั่วไป จำนวน 28 ข้อ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในตารางช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)



ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
งานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
20. โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่ออุปกรณ์ไอที					
21. โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่อเอกสาร					
22. โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบกระบวนการ					
23. โรงเรียนมีทีมงานบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้บริการอยู่เสมอ					
งานสัมพันธ์ชุมชน					
24. โรงเรียนประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาไม่น้อยกว่าภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
25. โรงเรียนพร้อมให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน					
26. โรงเรียนทำงานประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี					
27. โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกันกับโรงเรียนในเครือข่าย					
28. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนางานจากที่ต่างๆในรูปแบบของ ทรัพย์สิน					
29. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนางานจากที่ต่างๆในรูปแบบของกำลังคน					
งานด้านอาคารสถานที่					
30. โรงเรียนกำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม					
31. โรงเรียนสร้างอาคารเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม					
32. โรงเรียนปรับปรุงซ่อมบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบให้ปลอดภัยเพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
33. โรงเรียนมีสถานที่สะอาดสวยงาม					
34. โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินผลงาน การ					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ใช้อาคารสถานที่ทุกปีการศึกษา					
งานกิจการนักเรียน					
35. โรงเรียนมีระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีภูมิลำเนาห่างไกลด้วยการ บริการจัดที่พักให้นักเรียนประจำ					
36. โรงเรียนมีระบบควบคุมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี					
37. โรงเรียนมีทีมงานครูดูแลความประพฤตินักเรียนอย่างเข้มแข็ง					
38. โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
39. โรงเรียนสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยนักเรียนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง					
40. โรงเรียนมีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี					
41. โรงเรียนจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียนให้แก่นักเรียนอย่างเหมาะสม					
42. โรงเรียนส่งเสริมการเล่นกีฬาตอบสนองต่อความสนใจของนักเรียน					
งานการประชาสัมพันธ์					
43. โรงเรียนมีกระบวนการ ประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลาย					
44. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบข่าวสารทันต่อเหตุการณ์					
46. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกรับทราบข้อมูลเชิงบวก					
47. โรงเรียนใช้ระบบการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงชุมชน ส่งผลให้ชุมชนรอบด้านยินดีสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน					
45. โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมของครูทุกคน ในการทำหน้าที่					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
(นางสาวจรรนันทน์ ปัทมพงศพันธ์)  
ผู้วิจัย





ภาคผนวก ง  
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Realiability)

eliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.975	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
discision	196.00	626.513	.609	.974
discision	196.80	619.703	.599	.974
discision	196.73	623.743	.645	.974
discision	196.73	618.871	.710	.974
discision	196.40	639.990	.363	.975
do	196.60	616.810	.785	.973
do	195.88	631.907	.525	.974
do	195.88	633.446	.508	.974
benefit	196.05	640.972	.434	.974
benefit	196.28	639.948	.458	.974
benefit	196.15	624.438	.655	.974
benefit	196.40	629.067	.680	.974
benefit	196.18	625.481	.749	.974
benefit	196.25	631.885	.620	.974
evaluate	196.30	619.087	.800	.973
evaluate	196.40	622.092	.670	.974
evaluate	196.48	615.538	.769	.973
evaluate	196.48	611.076	.819	.973
evaluate	196.43	624.353	.731	.974
tecnology	196.30	621.908	.761	.973
tecnology	196.25	621.218	.841	.973
tecnology	196.28	622.769	.818	.973
tecnology	196.38	625.266	.673	.974
public relation	196.15	629.874	.594	.974
public relation	195.83	636.097	.533	.974
public relation	195.80	639.190	.468	.974
public relation	195.90	625.426	.686	.974

public relation	195.95	634.305	.654	.974
public relation	196.10	629.323	.642	.974
building	196.15	623.823	.816	.973
building	196.00	631.846	.761	.974
building	196.03	625.461	.746	.974
building	195.80	637.959	.589	.974
building	196.28	621.794	.777	.973
activity	195.75	639.474	.491	.974
activity	196.08	626.584	.775	.973
activity	196.05	630.510	.688	.974
activity	196.00	631.179	.730	.974
activity	196.08	635.969	.537	.974
activity	195.83	633.840	.685	.974
activity	195.75	638.603	.563	.974
activity	195.93	623.712	.732	.974
activity	196.03	626.897	.651	.974
information	196.13	634.830	.596	.974
information	196.23	638.230	.514	.974
information	196.18	637.276	.549	.974
information	196.08	630.020	.761	.974
information	195.88	635.343	.644	.974



ภาคผนวก จ  
ผลการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ผลการหาค่าความสัมพันธ์ (Correlations) เรื่อง  
การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Correlations

		x1	x2	x3	x4	y
x1	Pearson Correlation	1	.657**	.713**	.790**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	222	222	222	222	222
x2	Pearson Correlation	.657**	1	.615**	.626**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	222	222	222	222	222
x3	Pearson Correlation	.713**	.615**	1	.677**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	222	222	222	222	222

x4	Pearson Correlation	.790 <sup>**</sup>	.626 <sup>**</sup>	.677 <sup>**</sup>	1	.670 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	222	222	222	222	222
y	Pearson Correlation	.658 <sup>**</sup>	.568 <sup>**</sup>	.678 <sup>**</sup>	.670 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	222	222	222	222	222

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



ภาคผนวก ฉ

ผลการหาค่า KMO , Bartlett's Test และค่า Regression



Factor Analysis

X<sub>1</sub> , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	897.403
	df	10
	Sig.	.000

X<sub>1</sub> , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.821	76.418	76.418	3.821
2	.509	10.177	86.596	
3	.353	7.059	93.655	
4	.193	3.862	97.516	
5	.124	2.484	100.000	

X<sub>2</sub> , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.616
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	293.762
	df	3
	Sig.	.000

X<sub>2</sub> , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	2.146	71.528	71.528	2.146
2	.673	22.429	93.957	
3	.181	6.043	100.000	

X<sub>3</sub> , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.870
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	627.666
	df	15
	Sig.	.000

X<sub>3</sub> , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.734	62.232	62.232	3.734
2	.675	11.250	73.482	
3	.529	8.824	82.306	
4	.444	7.402	89.708	
5	.327	5.449	95.157	
6	.291	4.843	100.000	

X<sub>4</sub> , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	887.385
	10
	.000

X<sub>4</sub> , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.854	77.080	77.080	3.854
2	.479	9.577	86.657	
3	.310	6.207	92.864	
4	.220	4.405	97.269	
5	.137	2.731	100.000	

Factor Analysis

y , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.850
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	666.514
	10
	.000

y , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.532	70.649	70.649	3.532
2	.538	10.769	81.418	
3	.464	9.280	90.698	
4	.254	5.071	95.769	
5	.212	4.231	100.000	

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.428	.75656257
2	.682 <sup>b</sup>	.465	.460	.73451004
3	.731 <sup>c</sup>	.534	.528	.68704223
4	.747 <sup>d</sup>	.558	.550	.67116572

Regression Correlations

		REGR factor score 1 for analysis 5	REGR factor score1 for analysis 1	REGR factor score 1 for analysis 2	REGR factor score for analysis 3	REGR factor score1for analysis 4
Pearson Correlation	1 for analysis 5	1.000	.656	.549	.680	.666
	1 for analysis 1	.656	1.000	.610	.711	.786
	1 for analysis 2	.549	.610	1.000	.585	.585
	1 for analysis 3	.680	.711	.585	1.000	.677
	1 for analysis 4	.666	.786	.585	.677	1.000

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.430	166.102	1	220	.000

2	.035	14.409	1	219	.000
3	.069	32.307	1	218	.000
4	.023	11.436	1	217	.001

ANOVA<sup>e</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.075	1	95.075	166.102	.000 <sup>a</sup>
Residual	125.925	220	.572		
Total	221.000	221			
2 Regression	102.848	2	51.424	95.317	.000 <sup>b</sup>
Residual	118.152	219	.540		
Total	221.000	221			
3 Regression	118.098	3	39.366	83.398	.000 <sup>c</sup>
Residual	102.902	218	.472		
Total	221.000	221			
4 Regression	123.249	4	30.812	68.401	.000 <sup>d</sup>
Residual	97.751	217	.450		
Total	221.000	221			

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.895E-15	.051
	REGR factor score 1 for analysis 1	.656	.051
2	(Constant)	-1.865E-15	.049
	REGR factor score 1 for analysis 1	.512	.062
	REGR factor score 1 for analysis 2	.237	.062
3	(Constant)	-1.854E-15	.046
	REGR factor score 1 for analysis 1	.293	.070
	REGR factor score 1 for analysis 2	.143	.061

	REGR factor score 1 for analysis 3	.388	.068
4	(Constant)	-1.838E-15	.045
	REGR factor score 1 for analysis 1	.144	.081
	REGR factor score 1 for analysis 2	.112	.060
	REGR factor score 1 for analysis 3	.336	.068
	REGR factor score 1 for analysis 4	.260	.077

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations	
				Zero-order	Partial
1	(Constant)	.000	1.000		
	REGR factor score 1 for analysis 1	.656	12.888	.000	.656
2	(Constant)	.000	1.000		
	REGR factor score 1 for analysis 1	.512	8.204	.000	.656
	REGR factor score 1 for analysis 2	.237	3.796	.000	.549
3	(Constant)	.000	1.000		
	REGR factor score 1 for analysis 1	.293	4.185	.000	.656
	REGR factor score 1 for analysis 2	.143	2.365	.019	.549

4	REGR factor score 1 for analysis 3 (Constant)	.388	5.684	.000	.680	.359
	REGR factor score 1 for analysis 1	.144	1.779	.077	.656	.120
	REGR factor score 1 for analysis 2	.112	1.877	.062	.549	.126
	REGR factor score 1 for analysis 3	.336	4.902	.000	.680	.316
	REGR factor score 1 for analysis 4	.260	3.382	.001	.666	.224

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Part	Correlations	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	REGR factor score 1 for analysis 1	.656	1.000	1.000
2	(Constant)			
	REGR factor score 1 for analysis 1	.405	.628	1.592
	REGR factor score 1 for analysis 2	.188	.628	1.592
3	(Constant)			
	REGR factor score 1 for analysis 1	.193	.437	2.288

	REGR factor score 1 for analysis 2	.109	.582	1.719	
	REGR factor score 1 for analysis 3	.263	.458	2.183	
4	(Constant) REGR factor score 1 for analysis 1	.080	.310	3.229	
	REGR factor score 1 for analysis 2	.085	.568	1.760	
	REGR factor score 1 for analysis 3	.221	.435	2.301	
	REGR factor score 1 for analysis 4	.153	.345	2.895	
Excluded Variables <sup>d</sup>					
	Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	REGR factor score 1 for analysis 2	.237 <sup>a</sup>	3.796	.000	.248
	REGR factor score 1 for analysis 3	.432 <sup>a</sup>	6.503	.000	.402
	REGR factor score 1 for analysis 4	.394 <sup>a</sup>	5.046	.000	.323
2	REGR factor score 1 for analysis 3	.388 <sup>b</sup>	5.684	.000	.359

	REGR factor score 1 for analysis 4	.345 <sup>b</sup>	4.385	.000	.285
3	REGR factor score 1 for analysis 4	.260 <sup>c</sup>	3.382	.001	.224

Excluded Variables<sup>d</sup>

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	REGR factor score 1 for analysis 2	.628	1.592	.628
	REGR factor score 1 for analysis 3	.494	2.023	.494
	REGR factor score 1 for analysis 4	.382	2.620	.382
2	REGR factor score 1 for analysis 3	.458	2.183	.437
	REGR factor score 1 for analysis 4	.364	2.747	.347
3	REGR factor score 1 for analysis 4	.345	2.895	.310



Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions				
		(Constant)	REGR factor score 1 for analysis 1	REGR factor score 1 for analysis 2	REGR factor score 1 for analysis 3	REGR factor score 1 for analysis 4
1	1	1.00	.00			
	2	.00	1.00			
2	1	.00	.20	.20		
	2	1.00	.00	.00		
	3	.00	.80	.80		
3	1	.00	.07	.08	.07	
	2	1.00	.00	.00	.00	
	3	.00	.10	.91	.22	
	4	.00	.83	.01	.71	
4	1	.00	.03	.04	.04	.03
	2	1.00	.00	.00	.00	.00
	3	.00	.05	.95	.03	.08
	4	.00	.06	.01	.90	.23
	5	.00	.86	.00	.03	.66

a. Dependent Variable: REGR factor score 1 for analysis

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสาวจารุนันท์ ปัทมพงศพันธ์  
วัน เดือน ปี เกิด 1 กุมภาพันธ์ 2513  
สถานที่เกิด 43/7 ต.ดอนกรวย อำเภอดำเนินสะดวก  
จังหวัดราชบุรี

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2535

ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษาพิเศษ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พ.ศ. 2548

ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ศศ.บ.)

สาขาล่ามภาษามือไทย

วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

### ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2535-2552

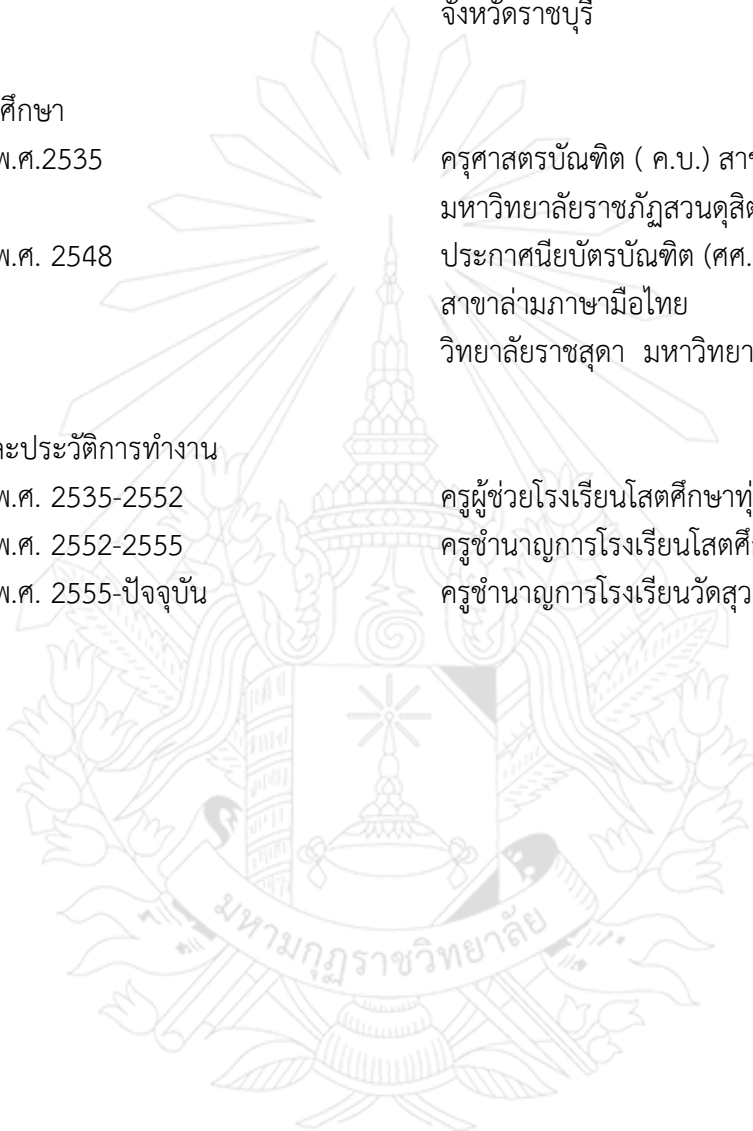
ครูผู้ช่วยโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ

พ.ศ. 2552-2555

ครูชำนาญการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน


ครูชำนาญการโรงเรียนวัดสุวรรณาราม



คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ นางสาวจรรย์นันท ปัทมพงศพันธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง ของ  
การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ดร.ชัตติยา ต่วงสำราญ)

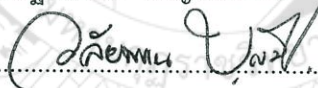
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย, ดร.)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ชัตติยา ต่วงสำราญ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

  
..... กรรมการ  
(ดร.จิติพัฒน์ ทิรัญนิธิ์อารง)

  
..... กรรมการ  
(ดร.วัลย์พรรณ บุญมี)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

วันที่ ๒๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่ดี มีความรู้ ต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมผลิต พัฒนาครูให้มีคุณภาพ ดึงดูดคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู มาเป็นครู สนับสนุน และยกย่องครูดี เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ครูอื่นๆ มีระบบจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการปรับวิธีประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนเป็นสำคัญ เสริมสร้างทักษะและพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและถูกต้องให้แก่เด็ก โดยเฉพาะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการ ควบคุม ดูแลอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจในหลักโภชนาการ การออกกำลังกาย และการใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพ พัฒนาสุขภาพในโรงเรียน โดยจัดโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะเอื้อต่อการมีสุขภาวะ ควบคุมดูแล และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดี ปลอดภัยจากโรค การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุจัดให้มีการวางแผน และพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องสร้างความชัดเจนในบทบาท และภาระงานของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐ ให้มีผลผลิต คุณภาพสูงขึ้น ปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผลิตและพัฒนา กำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ สร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงาน-เลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 27-47)

รัฐจะต้องจัดการศึกษาให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้หรือผู้พิการ ทูพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการ ศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น นโยบายที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาจะต้องพัฒนา และนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอนผลิตหนังสือที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2553, หน้า 3) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้กำหนดจุดเน้นให้สอดคล้องกับนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยจุดเน้นด้านผู้เรียน คือสภาพการณ์ ผู้เรียนที่เป็นนักเรียนพิการ ผู้ด้อยโอกาสมีสมรรถนะที่สำคัญ มีความสามารถทางวิชาการ มีทักษะทาง วิชาชีพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาความเป็นไทยมีคุณลักษณะและทักษะทางสังคม ที่เหมาะสม ได้รับการส่งเสริม และพัฒนา เต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล จุดเน้นด้านครูและบุคลากร ทางการศึกษา คือสภาพการณ์ที่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพการศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง และสามารถจัดการเรียน การสอนเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างมีอาชีพ มีการพัฒนา ระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และการส่งเสริมให้ครูบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณตาม

มาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม จุดเน้นด้าน การบริหารคือลักษณะสภาพการณ์สถานศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อ ผลดำเนินงานของสถานศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับ มาตรฐานทุกด้าน จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นพิเศษ ของแต่ละบุคคล (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557, หน้า 6)

การจัดการศึกษาสำหรับคนหูหนวกของประเทศไทย ได้ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 จนถึง ปัจจุบัน โดยตระหนักถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนควรจะได้รับโอกาส ทางการศึกษาเท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนโสตศึกษาจึงก่อตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่เนื่องมาจากการจัดการศึกษาที่ไม่ สอดคล้องต่อภาษา และวัฒนธรรมของคนหูหนวกจึงทำให้การศึกษาของ คนหูหนวกไม่ประสบ ความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2544 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมจึงได้แสวงหาเครือข่าย สร้างความร่วมมือทางวิชาการกับวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำโครงการ นำร่องการสอนแบบ สองภาษาสำหรับเด็กหูหนวกในชั้นอนุบาล พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนสอนเด็กที่มีการได้ยิน พบว่าเด็กหูหนวกมีความสามารถในการใช้ ภาษาไทยที่ต่ำกว่าเด็กที่มีการได้ยินในระดับชั้นเรียนและระดับอายุเดียวกัน (จิตประภา ศรีอ่อน และคณะ. 2547, บทคัดย่อ) ต่อมาจึงทำโครงการโรงเรียนต้นแบบการทดลองสอนแบบสองภาษา ตามแนว การศึกษาวอลดอร์ฟ ใน 6 โรงเรียนกับอีกหนึ่งหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถด้านภาษา ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจเช่นกัน (จงกลณี วีระเศรษฐกุลชัย และคณะ. 2552 , หน้า 37) จากผล การศึกษาดังกล่าว สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงมีนโยบายให้โรงเรียนโสตศึกษาทั่วประเทศ เปลี่ยนนโยบายการจัดการศึกษา โดยเริ่มปรับเปลี่ยนมาใช้วิธีการสอนแบบสองภาษา ตามแนวการศึกษา วอลดอร์ฟ ถึง 16 โรงเรียน ส่วนอีก 5 โรงเรียนยังคงสอนแบบระบบรวม ไม่ว่าจะสอนด้วยวิธีใด โรงเรียน โสตศึกษาทุกโรงเรียนต่างตระหนักดีว่าจำเป็นต้องปรับพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ เด็กหูหนวกมีผลสัมฤทธิ์การเรียนการสอนสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูในการขับเคลื่อน นโยบาย แต่ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ใช่ผลสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจ ในการทำงานเพียงอย่างหนึ่งอย่างใด แต่ หมายถึง ผลสำเร็จที่โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบ คือ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย (มีทนา วัณโณศักดิ์. 2550, หน้า 141) เนื่องจาก โรงเรียนโสตศึกษา ทุกแห่งเป็นโรงเรียนประจำครูในโรงเรียนนอกจากมีภาระงาน จัดการเรียนการสอนแล้วยังมีภาระงานดูแลนักเรียนประจำหลังเลิกเรียน ประสานงานติดต่อสื่อสารกับ ผู้ปกครอง นำนักเรียนทำกิจกรรมทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน ตอบสนองนโยบายของผู้บริหารในทุกๆ ด้าน จะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนโสตศึกษา มีภาระงานค่อนข้างมาก (อรุณ ชุมทอง, 2548, หน้า 19-20 )

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงบทบาทและภาระงานการบริหาร ทั่วไปที่จำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาทราบนโยบาย การศึกษา ให้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงห้องเรียน และอาคารเรียนบางส่วน จัดระบบการดูแลนักเรียนและกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนหูหนวก สนับสนุนการสร้างสื่อ และนวัตกรรมให้สอดคล้องต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อศึกษา

แนวทางในการพัฒนาการบริหารทั่วไป ให้สามารถดำเนินงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแก่เด็ก  
 หุหนวกเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนัก  
 บริหารงานการศึกษาพิเศษ

## 1.3 ข้อคำถามของการวิจัย

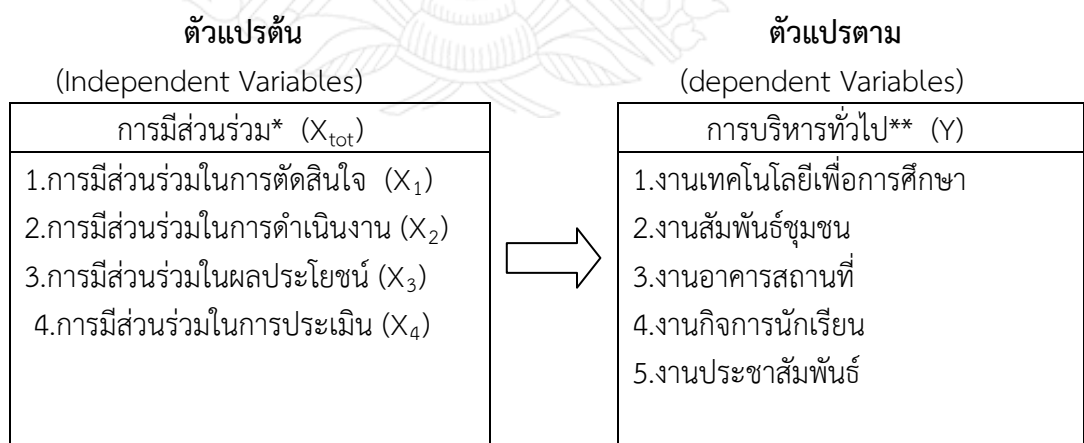
1. การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด
2. การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการบริหารงานที่ดี  
 อยู่ในระดับใด
3. การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัด  
 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด

## 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมใน  
 ผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน อย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียน  
 โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ของการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่  
 ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยได้นำมาใช้  
 เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  
ที่มา\* John M. Cohen & Norman T. Uphoff 1977 อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย, 2553, หน้า 9)  
\*\*พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ทำให้ทราบถึงการบริหารทั่วไปของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. สามารถนำแนวทางในการบริหารทั่วไป การบริหารงานด้านอื่นๆ และการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา มาพัฒนาองค์กรให้ไปสู่มาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนด

## 1.7 ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารการบริหารทั่วไป และครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นผู้ให้ข้อมูล โดยใช้การมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรต้นและการบริหารทั่วไปเป็นตัวแปรตาม

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 536 คน ข้อมูลสารสนเทศสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (ออนไลน์).

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือคือบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารการบริหารทั่วไป และครู ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 230 คน

### 3. ขอบเขตด้านเวลา

ได้แก่ ระยะเวลาจำนวน 10 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2557 -31 กรกฎาคม พ.ศ.2558

### 4. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1) ตัวแปรต้นของการวิจัยคือ “การมีส่วนร่วม” ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินจากองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (John M. Cohen & Norman T. Uphoff)

2) ตัวแปรตามของการวิจัยคือ “การบริหารทั่วไป” ได้แก่ (1) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (2) งานสัมพันธ์ชุมชน (3) งานอาคารสถานที่ (4) งานกิจการนักเรียน และ (5) งานประชาสัมพันธ์จากขอบข่ายในการบริหารทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และนานาชาติ คณะจากนักวิชาการ ผู้วิจัย และผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานสถานศึกษาต่าง ที่สอดคล้องกับบริบทของการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ



**การมีส่วนร่วม** หมายถึง การให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความเป็นธรรม เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

**การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** หมายถึง การที่ครูได้ร่วมประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านนโยบาย เพื่อร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเพื่อเลือกวิธีประเมินผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด

**การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน** หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนยินดีรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ บุคลากรครูร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีในหมู่คณะ

**การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนมีส่วนสำคัญสนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร

**การมีส่วนร่วมในการประเมินผล** หมายถึง การที่ครูได้ร่วมกันติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ รวบรวมปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน สรุปประเมินคุณค่าผลการดำเนินงานและ เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคำแนะนำ

**การบริหารทั่วไป** หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่มีการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน และประเมินผลงาน ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ช่วยประสานงานเผยแพร่ข่าวสาร สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ให้บุคลากรทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ประกอบด้วย

**งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา** หมายถึง การบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้ใช้บริการอยู่เสมอ สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสร้างสื่อทั้งแบบที่เป็นอุปกรณ์ไอทีและการจัดทำเอกสารหนังสือเพื่อใช้ในการเรียนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคิดค้นนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่เป็นกระบวนการ

**งานสัมพันธ์ชุมชน** หมายถึง งานเลขานุการประสานงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาฯ ให้บริการสาธารณะ การประสานงานกับบุคลากรนอกองค์กร และประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เป็นการระดมทรัพยากรที่เป็นทรัพย์สิน และการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อการสนับสนุนพัฒนางานของโรงเรียน

**งานอาคารสถานที่** หมายถึง การกำหนดแผนใช้อาคารสถานที่ การสร้างอาคารเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบ และภายในสถานศึกษา ให้สะอาดสวยงามปลอดภัย พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สรุปรายงานการประเมินผลงานการใช้อาคารสถานที่

**งานกิจการนักเรียน** หมายถึง การดูแลนักเรียน ช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีภูมิลำเนาห่างไกล ด้วยการ บริการจัดที่พักให้นักเรียนประจำ มีระบบควบคุมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี ดูแลความปลอดภัยนักเรียนอย่างเข้มแข็ง จัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย นักเรียนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง มีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียน ส่งเสริมการเล่นกีฬาตอบสนองต่อความสนใจของนักเรียน

**งานประชาสัมพันธ์** หมายถึง กระบวนการใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทำให้บุคลากรในองค์กรทราบข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ และบุคลากรนอกองค์กรต่างๆ เข้าใจรับทราบข้อมูลในเชิงบวก ส่งผลให้ชุมชนรอบด้านยินดีสนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน งานประชาสัมพันธ์ถือเป็นหน้าที่ของครูทุกคนในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือผู้ที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่เด็กหูหนวกหรือเด็กที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**ผู้ช่วยผู้บริหาร** หมายถึง รองผู้อำนวยการด้านการบริหารทั่วไป หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายงานให้ดูแลบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

**ครู** หมายถึง ผู้ที่มีการได้ยินซึ่งเป็นข้าราชการครู/พนักงานราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่เด็กหูหนวกหรือเด็กที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**โรงเรียนโสตศึกษา** หมายถึง โรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ มีทั้งหมด 21 แห่ง เป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการจัดการศึกษาให้แก่เด็กหูตึง **และเด็ก** หูหนวก (DEAF) จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นโรงเรียนประจำ รับทั้งนักเรียนทั้งประจำ และไป-กลับ เด็กหูหนวกมีภาษาและวัฒนธรรมเป็นของตนเอง จึงใช้ภาษามือสื่อสารเป็นภาษาหลัก ครูที่สอนเด็กหูหนวกจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ภาษามืออยู่ในระดับดี



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อผลต่อการบริหารทั่วไปสังกัดสำนัก-บริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป
- 2.3 การบริหารทั่วไปกับโรงเรียนโสตศึกษา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

##### 2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

อาร์นสไตน์ (Aronstein, 1969, pp. 219-224, อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2555, หน้า 24) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่มี “คุณภาพ” ผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริงในอันที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บังเกิดผลขึ้นมา มิใช่เพียงแต่เข้าไปมีส่วนร่วมโดยไม่ได้ทำอะไรเลย

คูจลา (Dougiah, 1970, อ้างถึงใน นฤมล พอดิ, 2549, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้บริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้คำนี้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลอื่น ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977, pp. 7-9, อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย, 2553, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้มีส่วนร่วมต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการ 4 กระบวนการ คือ 1) มีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ 2) มีส่วนในการดำเนินงาน 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งผลประโยชน์ และ 4) มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ โดยมีบุคคล 4 ฝ่ายที่มีส่วนสำคัญในการ มีส่วนร่วม คือ ประชาชนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่รัฐ และบุคคลภายนอก

องค์การอนามัยโลก และยูนิเซฟ (WHO and UNICEF, 1978, p. 11, อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย, 2553, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทำให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ทำให้ประชาชนแสดงถึงความต้องการของตน เข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้น โดยประชาชน มีอำนาจในการตัดสินใจเอง

สหประชาชาติ (United Nation, 1981, p. 5) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิก ทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่า สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามา มีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

นฤมล พอดี้ (2549, หน้า 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีส่วนในกิจกรรมที่ผู้บริหารบุคคลากรในองค์กรและสมาชิกของกลุ่มร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยประการสำคัญของการมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551, หน้า15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและกระทำในสิ่งที่เห็นพ้องต้องกันในองค์การ ร่วมกันพิจารณากำหนดปัญหา ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ และปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญร่วมกัน ซึ่งบุคคล และคณะบุคคลมีความเกี่ยวข้องกัน จนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การ เพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและหน่วยงาน/องค์การ แล้วร่วมกันลงมือปฏิบัติ แบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการกระทำร่วมกัน

อรทัย ก๊กผล (2552, หน้า 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์นโยบาย กระบวนการบริหารและตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง โดยอยู่บนพื้นฐานที่มีอิสระทางความคิด มีความรู้ มีความสามารถในการกระทำ และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ

ทวิท ธิโธฐาน (2552, หน้า 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ปกรณ ศรีตันทิพย์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจในการทำงาน และจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

รัชนิดา นิลมณี (2554, หน้า 33) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานกิจกรรมนั้นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนทั้งในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผล ในกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ รวมทั้งความรู้และทักษะของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมนั้นๆ ก็มีผลต่อการมีส่วนร่วมด้วย เปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง จะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมทำในสิ่งที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือส่วนรวม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความเป็นธรรม เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 2.1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

จินตนา สุจางันท์ (2549: 48-49) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชน โดยให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมวางแผน ปฏิบัติและประเมินงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน และยังให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม และประเภทของการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1. ช่วยให้ประชาชนยอมรับโครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

2. ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น
3. การดำเนินงานของโครงการได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น
4. โครงการให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น มีการระดมทรัพยากร เพื่อการพัฒนามากขึ้น
5. ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนมากขึ้น

ถวิล มาตรเลียม (2545, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เกิดผลดี เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์หลายประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเอาประสบการณ์ความรู้ และทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผนทำให้ได้แผนงานที่ดี สมบูรณ์ขึ้น และนำไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น

2. การมีส่วนร่วมทำให้คุณภาพในการตัดสินใจสูงขึ้น และทำให้ได้แผนงานที่เกิดจากหลายๆทัศนะที่หลากหลาย

3. การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิด พันธะสัญญาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์

4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเป็นมรรควิธีหนึ่ง ในการพัฒนา หรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน และสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคล กลุ่มบุคคลเพิ่มพูนประสบการณ์ในวิชาชีพ และเสาะแสวงหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพของตน

6. การมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสอันยิ่งใหญ่สำหรับสถานศึกษา ที่จะลดการต่อต้านและปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

7. การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นความชอบธรรม หรือเป็นสิทธิของผู้ร่วมงานทุกคน

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980, pp. 213-214, อ้างถึงใน ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง, 2550, หน้า 48) ได้แบ่ง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

สิริลักษณ์ แพทรพรม (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมคือ ประสิทธิภาพการทำงาน และขวัญกำลังใจสูงขึ้น ลดความสูญเสียและการขาดงานน้อยลง อีกทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ได้ดีกับองค์กรและพนักงานทุกประเภท

จางง์ แก้วเนื้ออ่อน (2552, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอันชอบธรรมของทุกคน ที่เราเคารพให้การยอมรับและยกย่อง โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงชีวิตของตนเอง การพัฒนาเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องให้คนหมู่มาก ได้มีสิทธิ์ มีเสียงในการแสดงออก กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่มประชาชน ผู้ด้อยโอกาส และยากจน และในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้กลุ่มคนที่ได้เปรียบมีโอกาสมากขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงในการพัฒนาใหม่ โดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น ประสบการณ์ที่ผ่านมาได้พบว่ามีโครงการจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยวิธีการมีส่วนร่วมในรูปแบบการรวมกลุ่ม และการจัดตั้งองค์กรประชาชน ในขณะเดียวกันมีตัวอย่างโครงการที่ล้มเหลวเป็นจำนวนมากเนื่องจากไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่มหรือของกลุ่มอันเป็นผลมาจากความรู้สึกผูกพันของสมาชิกแต่ละคน ที่เข้ามาพร้อมเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขา และในขณะเดียวกัน ก็ให้ประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วย การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาชุมชน ยิ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด ยิ่งแสดงว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้นประชาชนย่อมรู้ดีว่าตนเองกำลังต้องการอะไร และอยากจะทำอย่างไร ถ้าให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาย่อมช่วยให้โครงการต่างๆ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า

สรุปว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ได้รับความแรงกาย ระดมกำลังสมองและทรัพยากรบุคคล เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ ร่วมกันวางแผนการทำงานในการร่วมมือดำเนินงานอย่างเต็มที่ ร่วมกันประเมินผลที่ได้จากการทำงาน บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ในองค์กร และผลประโยชน์ของตนเอง พัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจ การทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมมาก จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมาก การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 2.1.3 ประเภทของการมีส่วนร่วม

จินตนา สุจิตานนท์ (2549: 48-49) กล่าวว่า ประเภทของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบโครงการ เริ่มตั้งแต่ร่วมศึกษาปัญหาและความต้องการ ร่วมหาวิธีแก้ปัญหา ร่วมวางแผนนโยบายและแผนงาน ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่และร่วมปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ และร่วมประเมินผลโครงการ

2.การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง (Nongenuine Participation) เป็นการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน โดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว เช่น การเข้าเป็นสมาชิก หรือการร่วมเสียสละแรงงาน ซึ่งนอกจากการแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็นประเภทที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และไม่แท้จริงยังได้มีการแบ่งระดับการมีส่วนร่วม ออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การถูกบังคับ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ เพราะถูกบังคับโดยไม่มีทางเลือกเลย

ระดับที่ 2 การถูกหลอกล่อ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนจะถูกล่อใจด้วยผลประโยชน์ อาจเป็นในรูปของค่าจ้างแรงงานหรือความสะดวกสบายบางอย่าง แต่เบื้องหลังจริงๆแล้วเป็นการหาเสียงของ นักการเมืองที่ยื่นโครงการมาล่อเท่านั้น

ระดับที่ 3 การถูกชักชวน การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนถูกชักชวนให้เข้าร่วมโครงการที่ ถูกคิดและวางแผนจากทางราชการ แล้วถึงชักชวนให้ประชาชนร่วมมือโดยประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ว่าเป็นโครงการที่ดีขอให้ประชาชนให้ความร่วมมือ

ระดับที่ 4 การถูกสัมภาษณ์แล้ววางแผนให้ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ผู้ที่วางแผนโครงการจะ สสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชนโดยการประชุม และสัมภาษณ์ แต่การตัดสินใจว่าปัญหาคืออะไร จะวางแผนแก้ปัญหาอย่างไร และปฏิบัติการอย่างไรยังอยู่ที่การตัดสินใจของทางราชการ

ระดับที่ 5 การมีโอกาสเสนอความคิดเห็น การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนเริ่มเข้าไป มีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นที่เกี่ยวกับการวางโครงการและการดำเนินการตามโครงการ แต่ตัดสินใจยังเป็นของส่วนราชการ

ระดับที่ 6 การมีโอกาสเสนอโครงการ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนมีโอกาสเสนอ โครงการราชการกับประชาชนจะมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ประชาชนจะมีโอกาสตัดสินใจว่า ปัญหาของตนคืออะไรจะแก้ไขได้อย่างไร วิธีใดดีที่สุด จนกระทั่งมีสิทธิเสนอโครงการและเข้าร่วมปฏิบัติ ในโครงการ

ระดับที่ 7 การมีโอกาสตัดสินใจ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่อง ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินโครงการ

ฉันทมณฑล พักแย้ม (2550, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีใหญ่ๆ คือทฤษฎี ความเป็นผู้แทน (Representative) ทฤษฎีนี้เน้นการเป็นตัวแทนของผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง หรือถอดถอนผู้นำเป็นเครื่องหมายของการที่จะให้เป็นหลักประกันกับ การบริหารงานที่ดี อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบันเพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้นเช่น การเลือกตั้งทั่วไป การเลือกตั้งโดยคะแนนลับและการประชุมปรึกษาหารือประจำปีจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วม ตามนัยของทฤษฎีนี้ได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามาส่วนในการตัดสินใจขององค์การอย่างแท้จริง ผู้ที่มี ส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่ บรรดาผู้นำต่างๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนผู้ ตามนั้นเป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบ มีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ตามแนวคิด ของทฤษฎีนี้ การมีส่วนร่วมไม่เฉพาะวัตถุประสงค์เพียงแต่เข้าไปพิจารณาเลือกตั้ง หรือถอดถอนผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบายยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังมองการมี ส่วนร่วมเป็นการให้คำปรึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมือง และการกระทำทางสังคมให้เด็กมีความรับผิดชอบนั้นคือการไม่ยอมให้มีส่วนร่วม ถือว่าเป็นการคุกคามเสรีภาพของผู้ตาม

บรายนัน และไวท์ (Bryant and White) (อ้างถึงในรัชนิดา นิสมณี, 2554, หน้า 25-27) กล่าวว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วม (Participation Administration) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ระดับแนวราบ เป็นการมีส่วนร่วมไม่จริงจัง
2. การมีส่วนร่วมแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่า มีผลประโยชน์มากกว่า
3. การมีส่วนร่วมแนวตั้งและแนวนอน



4. การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุม ซึ่งแบ่งการมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการดังนี้

4.1 กุศโลบาย (Manipulation) เป็นการเข้ามาเพื่อประชาสัมพันธ์ตนเอง ไม่ได้มุ่งหวังการมีส่วนร่วม นักวิชาการบางท่านใช้คำว่าชั้นจัดฉาก เป็นการเข้ามามีบทบาท ในกิจกรรมโดยมิได้มุ่งหวังเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียง เพื่อต้องการแสดงหรืออวดตนเองให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้น

4.2 การรักษา (Therapy) หรือบำรุงรักษา มีลักษณะเช่นเดียวกับกุศโลบาย แต่เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกัน และมีพฤติกรรมตามที่คุณำต้องการเท่านั้น หรือสำหรับผู้ที่บังคับบัญชาที่ปฏิบัติการ เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อ การเข้าไปนั่งฟังคำสั่ง และนโยบาย แล้วปฏิบัติตามโดยไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใดๆ

4.3 การบอกกล่าว (Informing) หรือชี้แจงข่าวสาร เป็นการที่คุณำให้ผู้ตาม เข้ามามีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย เป็นการที่คุณำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพียงเล็กน้อยคล้ายกับเมื่อมีการประชุม ประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูด เพื่อแจ้งนโยบายวิธีการดำเนินงานเป้าหมาย และข้อมูลอื่นๆเป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว และจะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วจึงปิดประชุม ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทเป็นเหมือนพนักงานประชาสัมพันธ์เท่านั้น ครู และผู้มีส่วนร่วมไม่มีโอกาสสนทนาสื่อสารสองทางเต็มขั้น

4.4 การให้คำปรึกษา (Consultation) การที่คุณำให้ผู้ตามคอยพิจารณาถึงข้อคิดเห็นต่าง แต่ไม่ได้บังคับให้คุณำต้องทำตามการมีส่วนร่วมของผู้ตาม ลักษณะนี้เหมือนการนิเทศงานของผู้บริหารงาน หรือผู้ร่วมงานได้มีโอกาสตรวจเยี่ยม ส่วนผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นที่ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริง แต่ผู้บริหารจะปฏิบัติตามความคิดเห็นนั้นหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง

4.5 การปลอบโยน (Placation) มีลักษณะเหมือนกับการเห็นอกเห็นใจคล้ายตาม แต่ในใจนั้น ไม่ได้มีการทำใดๆที่คล้ายตาม อาจเป็นเพราะว่าแนวความคิดของผู้ตามนั้นไม่ตรงกับแนวความคิดของผู้บริหารก็ได้

4.6 การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) หมายถึง การมีส่วนร่วมนั้นจะมีลักษณะการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันตัดสินใจมากขึ้น ลักษณะนี้เป็นการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน

4.7 การมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นการที่คุณำมอบอำนาจ ให้ผู้ตามปฏิบัติแทน ซึ่งเป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของผู้ตามมากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับมอบอำนาจมีอำนาจในการตัดสินใจเทียบเท่าผู้มอบอำนาจทุกประการ มีอิสระในการใช้ความสามารถเต็มที่ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไว้วางใจ เป็นการเปิดโอกาสในการบริหารมากขึ้น

4.8 อำนาจ และการควบคุม (Power and Control) คือการที่คุณำใช้อำนาจ และควบคุมผู้ตาม ให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างแท้จริง บางท่านเรียกขั้นนี้ว่าควบคุม (Citizen and Control) ส่วนมากขึ้นนี้ ผู้ตามต้องอยู่ในองค์กรนี้มานาน หรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ให้คุณ ให้โทษแก่องค์กร และได้รับความไว้วางใจจากคนในองค์กรและผู้บริหารว่ามีบุคคลผู้นี้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และรักองค์กรอย่างแท้จริง

ระดับที่ 1 จากข้อที่ 4.1 ถึงข้อ 4.2 รวมเรียกว่าเป็นขั้นการมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม

ยังไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง ระดับที่ 2 ข้อที่ 4.3 ถึงข้อ 4.5 รวมเรียกว่าชั้นการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี หรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมได้ในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น เพราะบางส่วนผู้มีอำนาจสงวนไว้แต่ยังดีกว่าชั้นที่ 4.1 และ 4.2 ระดับที่ 3 ข้อที่ 4.6 ถึงข้อ 4.8 รวมเรียกว่าระดับที่มีอำนาจ ซึ่งเป็นระดับที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากโดยพัฒนาจากระดับที่ 2 มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือผ่านตัวแทน

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551, หน้า 24) กล่าวว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นพิจารณาได้หลายรูปแบบ แต่ลักษณะโดยรวม ได้แก่ มีลักษณะการมีส่วนร่วมการวางแผน การตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการจัดองค์การ การปฏิบัติหรือการดำเนินงาน การบริหาร การสื่อสาร และการประเมินผล ซึ่งอาจเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือมีส่วนร่วมทางอ้อม ทั้งในระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน และมีส่วนร่วมทั้งหมด โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วมเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพ อุตตะวิใจ (2553, หน้า 19) กล่าวว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมนี้จะเกิดจากผลกระทบของบุคคล สังคมชุมชน ท้องถิ่น และโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนปัจจัยพื้นฐาน และมอบประโยชน์แก่กันตามที่ต้องการ จึงพิจารณาการมีส่วนร่วมใน 2 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในเชิงกระบวนการ จะมีขั้นตอนในการร่วมกันปฏิบัติภารกิจดังนี้
  - 1.1 การวางแผน (Plan)
  - 1.2 การปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตามแผน (Implementation)
  - 1.3 การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (Evaluation)
  - 1.4 การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (Improvement)
2. การมีส่วนร่วมในเชิงปริมาณ หรือระดับของการมีส่วนร่วม โดยจะเริ่มจากน้อยไปหามากดังนี้
  - 2.1 การเป็นผู้ให้การสนับสนุน
  - 2.2 การเป็นที่ปรึกษา
  - 2.3 การมีส่วนร่วมครั้งเดียว
  - 2.4 การมีส่วนร่วมบางโอกาส
  - 2.5 การเป็นผู้ร่วมงาน
  - 2.6 การเป็นผู้นำ

ซึ่งในสภาพความเป็นจริงทั้ง 2 รูปแบบอาจจะเกิดขึ้นพร้อมๆ กันหรือต่อเนื่องกันก็ได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีหลายประเภท แบ่งตามกระบวนการ คือการมีส่วนร่วมแท้จริง และการมีส่วนร่วมไม่แท้จริง แบ่งตามสถานะคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมด้วยอย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมบุคลากรนอกองค์กรที่เข้ามาให้การสนับสนุนตามวาระและโอกาส แบ่งตามระดับอำนาจคือ ในฐานะผู้บริหารจะเป็นผู้เปิดโอกาสอำนาจการให้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้มีส่วนร่วมและเนื้องาน ในฐานะผู้บังคับบัญชาและในฐานะผู้ปฏิบัติการ แบ่งตามลักษณะของผลประโยชน์คือ เป็นผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

#### 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานคือผลประโยชน์ ผลประโยชน์ของครูในสถานศึกษานอกจากเงินเดือน การเลื่อนขั้นกรณีพิเศษแล้วยัง

เสริมความมั่นคงด้านสวัสดิการ ที่อยู่อาศัย อาหารการดำรงชีพที่อยู่ การพัฒนาวิชาชีพความก้าวหน้าทางตำแหน่ง วิทยฐานะ

เฟรดเดอริก ดับบิว เทเลอร์ (Frederic W. Taylor, 1903, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ (2555, หน้า14) กล่าวว่า ปัญหาคนทำงานไม่เต็มศักยภาพนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการออกแบบงานและการจัดสิ่งจูงใจเสียใหม่ โดยวางแผนแบ่งงานแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน เขาเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ คนงานที่ทำงานเกินมาตรฐานที่กำหนดจะได้ค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติตามจำนวนผลงานที่ทำได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหลักการนี้มีผู้นำมาประยุกต์ใช้กันมาก แต่มีข้อวิจารณ์กันว่า การให้ความสำคัญกับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเป็นการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าทางด้านสังคมไม่คำนึงถึงความเครียดอันเกิดจากความต้องการด้านสังคมไม่ได้รับการตอบสนอง นอกจากนั้นการแบ่งงานกันทำไม่ได้หมายความว่าทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ไม่ได้ทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจดีไม่ได้ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเสมอไป แต่อาจทำให้งานมีลักษณะเฉพาะเจาะจงเกินไป คนงานขาดความพึงพอใจ เบื่องาน คุณภาพการทำงานต่ำ ขาดงาน และลาออกจากงาน

สัมมา ธนินัย (2556, หน้า 52-53) กล่าวว่า ผลประโยชน์ของคนทำงานหมายถึงผลประโยชน์ที่มาในรูปแบบขวัญและกำลังใจในการทำงาน การกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้จูงใจต้องการ โดยใช้ความต้องการของมนุษย์เป็นสื่อ หลักการในการจูงใจประกอบด้วย

1. ความพยายามในการค้นหาความต้องการที่แท้จริงในองค์กร
2. การดำเนินการเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ
3. ยึดมั่นในหลักการของความยุติธรรม เสมอภาค ใครทำดีต้องได้ดี

การจูงใจด้วยสิ่งตอบแทน แบ่งออกเป็นสามประเภทดังต่อไปนี้

1. การจูงใจด้วยสิ่งตอบแทนในรูปแบบเงิน ได้แก่เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงการทำงาน
2. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ รางวัลที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ การให้โอกาสความรู้และความสามารถ การส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร
3. รางวัลตอบแทนที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งประโยชน์และบริการต่างๆ ในการบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจ

ในการทำงานของผู้ร่วมงาน สิ่งที่จะต้องพิจารณาประกอบด้วย

1. ต้องมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ ไม่มีหนี้สิน ถ้ารายได้ไม่พอก็ยากที่จะมีขวัญดี
2. สวัสดิการ ให้มีสิทธิพิเศษ ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เช่น มีโอกาสไปฝึกอบรม
3. ความภูมิใจในองค์กร ชื่อเสียงองค์กร บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรที่จะดำเนินการต่อไป

คลินตัน (Clinton, 2006, อ้างถึงใน มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2550 หน้า 221) กล่าวว่า บุคลากร ที่ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะ

สรุปได้ว่า ถ้าต้องการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมให้มากที่สุดต้องมีแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ ซึ่งมีสองรูปแบบคือการได้รับวัตถุ เงินค่าจ้าง และการได้รับความภาคภูมิใจในการทำงานโดยผู้บริหาร ต้องค้นหาความต้องการที่แท้จริงในองค์กรก่อนว่าบุคลากรต้องการสิ่งใดแล้วดำเนินการในเชิงบวก เพิ่ม

ขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยยึดมั่นในหลักความยุติธรรม และความเสมอภาค พยายามทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

สัมมา ธรณีย์ (2556, หน้า 296-297) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความร่วมมือ การสร้างความร่วมมือคือการทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงาน ถ้าทุกคนร่วมมือกันทำงาน ทุกอย่างจะดำเนินไปโดยไม่ต้องมีการควบคุมดูแลมากนัก ความร่วมมือเกิดจากความพอใจ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานโดย สร้างความเป็นมิตร ให้ทำงานเป็นกลุ่ม บรรจุกคนให้เหมาะสมกับงาน ระบุอำนาจหน้าที่ชัดเจน การมีระบบติดต่อสื่อสารที่ดี นโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานที่ดี มีเหตุผล และสามารถปฏิบัติตามได้ มีระบบการควบคุมที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน โดย ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน สนองความต้องการให้ร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการให้ขวัญและกำลังใจซึ่งนับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความร่วมมือ เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจ ดีย่อมมีสภาพจิตใจที่เป็นสุข พร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งขวัญหมายถึง ภาวะทางจิตที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ทั้งที่นำพึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนา เช่นมีความสุข มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น หรือมีความเบื่อหน่าย ขวัญของบุคคลในองค์กรมีส่วนทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลมีกำลังใจ มีความพร้อม และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน คนที่มีความรับผิดชอบ มีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บวกกับมีขวัญและกำลังใจ ย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่มีความสามารถมีความรับผิดชอบ มีความฉลาดและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพลง การสร้างขวัญ และกำลังใจ

### 2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการดำเนินงาน

สมพิศ โห้งาม (2555, หน้า 149-152) กล่าวว่า การบริหารงานในระดับต่างๆ ทุกระดับตั้งแต่ เล็กสุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคน และเงินงบประมาณจำนวนมาก ย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. การวางแผน (Plan) จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผนบางด้านอาจจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงาน หรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ไปพร้อมกันด้วย ข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้

2. การดำเนินงานตามแผน (Do) เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงาน ควรจะศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องก่อนและหากเป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติอาจใช้วิธีเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ทว่าหากเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจริง ทั้งนี้ในการดำเนินการตามแผนมีข้อพึงปฏิบัติ ได้แก่ 1) ส่งเสริม สนับสนุน 2) จัดสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) สนับสนุนทรัพยากร การปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการ และขั้นตอน ที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งต้องเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานต่อไป

3. การตรวจสอบประเมินผล (Check) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ และมีปัญหาหรือข้อบกพร่องระหว่างการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง ขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญ เนื่องจากมักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้เกิดการดำเนินงานมีอุปสรรคที่ไม่เป็นไปตามแผน กล่าวคือมีอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตามการตรวจสอบ การประเมินปัญหา จึงต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานต่อไป โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบประเมินผลได้แก่ 1) วางกรอบประเมิน 2) จัดหาหรือทำเครื่องมือ 3) เก็บข้อมูล 4) วิเคราะห์ข้อมูล 5) แปลความหมาย 6) ตรวจสอบ และปรับปรุงคุณภาพการประเมิน ในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องตรวจสอบด้วยการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

4. การปรับปรุง (Act) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของปัญหาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม และการปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานวิธีการทำงานที่ต่างไปจากเดิม เมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพ 1) ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) วางแผนในระยะต่อไป 3) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ด้วยนัยวงจร PDCA ดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงแผนภูมิของวงจร PDCA อันมีกระบวนการดำเนินงานครบทั้งสามด้าน คือการพัฒนาคุณภาพการตรวจติดตามคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ การบริหารงานในระดับต่าง ๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กที่สุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคน และเงินงบประมาณจำนวนมาก ย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ครบวงจรบ้างไม่ครบวงจรบ้างแตกต่างกันตามลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละองค์กรจะมีวงจร PDCA อยู่หลายวง วงใหญ่ที่สุดคือ วงที่มีวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) แผนงานวงใหญ่สุดอาจครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายปีจึงจะบรรลุผล การผลักดันให้วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปรากฏเป็นจริงได้จะต้องปฏิบัติ (P) โดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร แผนงานประจำปีจะก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่ หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาก ก็จะต้องแบ่งกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เกิดวงจร PDCA เพิ่มขึ้นอีกหลายวง โดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะรวมกันเป็น (D) ขององค์กรนั้นซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุงจุดที่เป็นปัญหาหรืออาจต้องปรับแผนใหม่แต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวนั้นปรากฏเป็นจริงและทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการ PDCA เป็นกระบวนการสำคัญที่อยู่ในระบบงานทุกงานทุกระดับตั้งแต่เล็กที่สุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลคนหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคนและเงินที่มีการกำหนดงบประมาณ การวางแผน (Plan) จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรการดำเนินงานตามแผน (Do) เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานควรจะต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่

เกี่ยวข้องก่อน การตรวจสอบประเมินผล (Check) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่า มีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ และมีปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง การปรับปรุง (Act) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาปัญหาที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม และการปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานวิธีการทำงานที่ต่างไปจากเดิม

### 2.1.5 ทฤษฎีที่ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วม

การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารไม่สามารถกระทำได้ด้วยตนเองทั้งหมดทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติความเป็นมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไปตาม เพศ วัย สถานภาพ สถานการณ์ ระยะเวลา ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบอยู่ในขณะนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เข้ามาช่วยในการบริหาร ซึ่งในครั้งนี้นำผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีต่างๆที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

#### ทฤษฎีแรงจูงใจ

แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961, pp. 99–112, อ้างใน พิภพ ชังเงิน, 2547, หน้า 164) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการดังนี้

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

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory by Frederick Herzberg) เฮอร์ซเบิร์ก คือนักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ เฮอร์ซเบิร์ก เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยให้เพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจเพื่อจะทำงานบรรลุเป้าหมาย และผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

- ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
- การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป
- ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ นโยบาย และการบริหารงานเงินเดือน หรือค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง สิ่งทีกล่าวมาไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจคนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงานหรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคนไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

### ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์

สตราค์ มันิยานนท์ (2542, หน้า 102-107) กล่าวว่าทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ที่สำคัญมีดังนี้

- 1) “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์” ของ อับราฮัม มาสโลว์
- 2) “ทฤษฎีจิตวิเคราะห์” ของ ซิกมันด์ ฟรอยด์
- 3) “ทฤษฎี X และ Y” ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ และ
- 4) “ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี” ของ โจเซฟ ลูฟท์ และแฮร์รี่ อินแกม
- 5) ทฤษฎีหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของ โรเจอร์ (Carl R. Roger) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของอับราฮัม มาสโลว์ (Hierarchy of Human Needs by Abraham Maslow) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1967) ได้เสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ โดยตั้งสมมติฐานของการจูงใจไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่รับการตอบสนอง แล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้น สำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญมาสโลว์ (Maslow) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการ

ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุโจรผู้ร้าย เป็นต้น และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคมต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการทางเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่องนับถือ ได้แก่ ความต้องการการยกย่องและยอมรับความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ หรือความชำนาญด้านต่างๆ ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (เป็นขั้นสูงสุด) ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิตอยากทำอะไรอยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งตนเองต้องการทำ และหวังที่จะทำ

2) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) โครงสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ประกอบไปด้วยเชื่อว่าธรรมชาติของมนุษย์ 2 อย่าง ประกอบด้วย 1) จิต 3 ส่วน และ 2) พลัง 3 ชนิด ดังนี้

1. จิต แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ จิตสำนึก (Conscious) จิตใต้สำนึก (Subconscious) และจิตไร้สำนึก (Unconscious)

2. แรงขับพื้นฐาน มี 3 ชนิด คือ แรงขับที่จะดำรงชีวิตอยู่ แรงขับที่จะทำลายแรงขับทางเพศ ฟรอยด์ แบ่งโครงสร้างทางจิตของบุคลิกภาพออกเป็น 3 ชนิด คือ 1) Id-เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความสุขความสบายให้กับตนเองไม่ว่าด้วยวิธีการใดๆ 2) Ego- เป็นความต้องการใช้เหตุผลและศีลธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการกระทำต่าง ๆ ของคนเรา และ 3) Super ego ได้แก่ มโนธรรม วัฒนธรรม ประเพณี รวมถึงความเสียสละต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตนเอง

3) ทฤษฎี X และ Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Theory X and Theory Y by Douglas McGregor) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการจูงใจที่รวมการจูงใจภายนอกและภายในไว้ด้วยกัน และได้จำแนกทฤษฎีในการควบคุม การปฏิบัติงาน และเป็นการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎี X

1.1 ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

1.2 วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้วิธีรุนแรง การใช้อำนาจบังคับ หรือการขู่บังคับ การควบคุมการเข้มงวดเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 ไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น แต่ต้องการความมั่นคงมากที่สุด ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ซึ่ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัลและผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบ หน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษที่ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

2. ทฤษฎี Y



2.1 ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน และถือว่าการทำงาน เป็นการ เล่นสนุกหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน

2.2 ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ชอบการขู่บังคับ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง ชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

2.3 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคล อย่างลึกซึ้ง และเป็น การมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมี สภาพแวดล้อม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

4) ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ของ โจเซฟ ลุฟท์ และแฮร์รี่ อินแกรม (Johari Window by Joseph Luft and Harry Ingham) “หน้าต่างโจฮารี” ได้รับการขนานนามตามชื่อผู้คิดค้นทฤษฎี คือ โจเซฟ ลุฟท์ (Joseph Luft) และ แฮร์รี่ อินแกรม (Harry Ingham) ทั้งสองได้จัดคุณลักษณะของแต่ละบุคคลออกเป็น 4 ส่วนหรือ หน้าต่าง 4 บานดังนี้ 1. พื้นที่สาธารณะหรือเปิด 2. พื้นที่ลับหรือซ่อนเร้น 3. พื้นที่บอดหรืออึดอัด และ 4. พื้นที่ มีดหรือไม่รู้ เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น พื้นที่เหล่านี้จัดแสดงออกเป็น 4 ช่อง (Quadrants) ดังภาพที่ 2.1

บริเวณเปิดเผย (Open Area)	บริเวณจุดบอด (Blind Area)
บริเวณจุดซ่อนเร้น (Hidden Area)	บริเวณอวิชชา (Unknown Area)

ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี (Johari, 1970, อ้างถึงใน ,สุรางค์ มั่นยานนท์ (2542, หน้า 104)

จากภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. บริเวณเปิดเผย (Open Area) คือ เรารู้ คนอื่นรู้ หมายถึง เรารู้ว่าตัวเองมีจุดบกพร่อง และเปิดเผย ให้คนอื่นรับรู้ เป็นการเปิดเผยตนเองเพื่อให้คนอื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดบกพร่องของเราแล้ว นำมาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาบุคลิกภาพ

2. บริเวณจุดบอด (Blind Area) คือ เราไม่รู้ คนอื่นรู้ หมายถึง เราไม่รู้จุดบกพร่องของ ตนเอง แต่คนอื่นรู้ เราควรลดจุดบอด เนื่องจากการที่เราไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง เท่ากับเราหลงทาง และไม่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพ

3. บริเวณจุดซ่อนเร้น (Hidden Area) คือ เรารู้ คนอื่นไม่รู้ หมายถึง เรารู้ว่าตัวเองมีจุดบกพร่อง แต่ปกปิดเป็นความลับไม่ไห้คนอื่นรู้ เราควรลดความลับ เนื่องจากการปกปิด มีความลับทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว และไม่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพ

4. บริเวณอวิชา (Unknown Area) คือ เราไม่รู้ คนอื่นไม่รู้ หมายถึง เราไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง และผู้อื่นก็ไม่รู้ เราควรลด ปรีศนา เนื่องจากทั้งเราและคนอื่นไม่มีใครรู้ ทำให้ไม่รู้จักตนเองไม่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพ

ประโยชน์ของหน้าต่างโจฮารี

1. การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นถ้าเราพร้อมที่จะเปิดตนเองต่อผู้อื่นมากเพียงใด คนอื่น ก็พร้อมที่จะสนองตอบมากเพียงนั้นเป็นผลต่อการจัดสิ่งขวางกั้น และการเป็นอยู่ทางสังคม ทำนองเดียวกัน ในขณะที่เปิดตนเอง เราอาจจะได้ผลสะท้อนกลับ อีกประการหนึ่งในแง่ของความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เรารู้จักคนอื่นมากเท่าไร เราก็ยังมีความเข้าใจและเรียนรู้ถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนมากขึ้นเท่านั้น

2. ช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการที่มีอาชีพอิสระที่มีความสามารถมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ เช่น ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย ข้าราชการ คู่แข่ง เป็นต้น สามารถใช้ความคิดรวบยอดของหน้าต่างโจฮารีเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ ในการแก้ไขปัญหา เช่น ผู้ประกอบการอาจจะเปิดเผยความในใจเรื่องวิธีการจัดการ และเรื่องเกี่ยวกับตนเอง ของเจ้าแก นายธนาคาร แต่กับคู่แข่งแล้วเขาจะเปิดเผยพื้นที่ให้น้อยที่สุด

3. เป็นกลยุทธ์เพื่อการเจรจาต่อรอง ถ้าท่านรู้ข้อมูลของคู่แข่ง หรือรู้ความต้องการของคู่แข่งมากเท่าไร นั่นก็หมายความว่าท่านได้เปิดพื้นที่ซ่อนเร้นของคู่แข่งและอยู่ในสถานะที่ได้เปรียบในการต่อรอง ซึ่งมีโอกาสที่จะชนะ

5) ทฤษฎีหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของ โรเจอร์ (Carl R. Roger) หลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของโรเจอร์นี้ มีความสำคัญว่าบุคคลที่จะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี จะต้องมีความสำคัญ 3 ประการต่อไปนี้

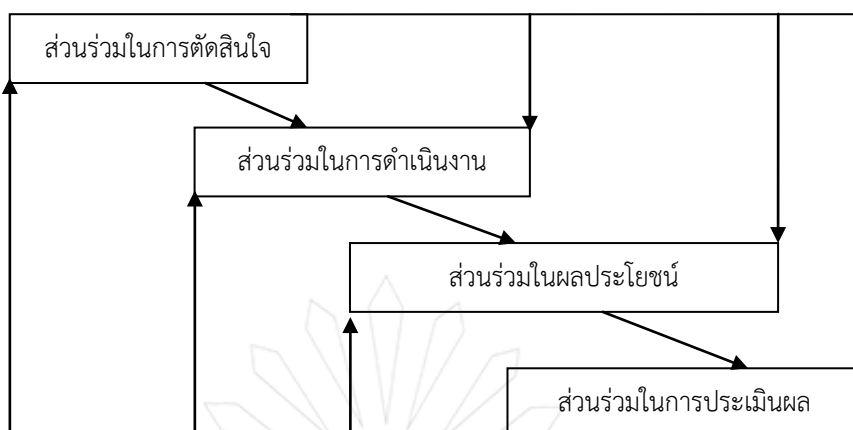
1. ความจริงใจ คือ การคิด การพูด การปฏิบัติ และการแสดงท่าทางประกอบออกมาตรงตามความเป็นจริง ไม่มีการเสแสร้งแบบที่เรียกว่า “ปากกับใจตรงกัน” ถ้าบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้องกันมีความจริงใจต่อกัน คิดอย่างไรก็พูดอย่างนั้น แสดงอย่างทีคิดที่รู้สึก ไม่ว่าจะในแง่บวกหรือลบก็ตาม

2. ความเข้าใจ หมายถึง การทำความเข้าใจบุคคลอื่นในสภาพที่ตรงตามความเป็นจริง ปัญหาประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็คือการขาดความเข้าใจในสภาพการณ์ที่ถูกต้อง คนเรามักจะมองและตัดสินคนอื่น ๆ จากพฤติกรรม หรือผลของการกระทำโดยไม่ศึกษาว่า สาเหตุของพฤติกรรมจริงๆ เหล่านั้นคืออะไร

3. การยอมรับค่าของคน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่คนทุกคนว่าบุคคลนั้นๆ มีคุณค่าและความสำคัญต่อสังคมในหน่วยงานหนึ่งๆ การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วยความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน ทั้งจากบุคคลที่มีความสำคัญมากและน้อย ถ้าขาดความร่วมมือจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานนั้น

#### 2.1.6 กระบวนการมีส่วนร่วม

โคเฮนและอัปฮอฟ (Cohen and Uphoff 1977, อ้างถึงใน รัชนก สว่างทิพย์ 2556, หน้า 22) ระดับขั้นของการมีส่วนร่วมมี 4 ระดับ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งแผนภูมิวงจรของการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 วงจรของการมีส่วนร่วม (Cohen & Uphoff, 1977, อ้างถึงใน รัชนก สว่างทิพย์. 2556, หน้า 22)

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, p. 213-218, อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย. 2553 หน้า 11-13) ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งได้อธิบายการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) การตัดสินใจชนิดนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดทางเลือกตัดสินใจความคิดที่หลากหลาย มีการกำหนดและประเมินทางเลือก และการตัดสินใจเลือก ซึ่งเปรียบได้กับการวางแผนเพื่อนำทางที่เลือกมาสู่การปฏิบัติสามารถแบ่งการตัดสินใจนี้ออกเป็น 3 ระยะ คือ

1.1 การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น (initial decision) เป็นการเริ่มต้นหาความต้องการและวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่สำคัญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะเลือกเอาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนและมีความเป็นรูปธรรม โดยผ่านการใช้กระบวนการตัดสินใจในระยะนี้สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญและเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา

1.2 การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ (ongoing decision) ความสำเร็จในช่วงนี้เกิดขึ้นได้มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น ซึ่งโครงการจะต้องค้นหาความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในภายหลังนี้ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการและวิธีการดำเนินโครงการ และวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

1.3 การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (operational decision) เป็นความเกี่ยวข้องในองค์กรเมื่อโครงการเข้ามามีการเชื่อมโยงโครงการ มีการรวมตัวขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเกณฑ์สำหรับปฏิบัติการกิจกรรมในโครงการ กรอบที่สมาชิกยึดถือประกอบด้วยการประชุมเพื่อจัดทำนโยบายการคัดเลือกผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (participation in implementation) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติแบ่งได้ 3 ทางคือ

2.1 การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (resource contribution) สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสาร ทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญเพื่อพัฒนาโครงการการส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี การบริจาคเงินและวัสดุ แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม

สิ่งสำคัญของการร่วมมือคือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอะไรโดยวิธีการมุ่งใจการได้รับค่าตอบแทน หรือโดยการบีบบังคับสนับสนุนเรื่องทรัพยากร บ่อยครั้งที่พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกันและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน (project administration and coordination) คนในองค์กรสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงาน หรือสมาชิกทีมที่ปรึกษา หรือเป็นผู้บริหารโครงการ เป็นสมาชิกอาสาซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการมีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงาน ในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหาร หรือประสานงาน วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในองค์กรแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกเกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วยอีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสาร ข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของคนในท้องถิ่น ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา

2.3 การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Participation in enlistment) การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องการผลประโยชน์เสมอไป แต่พิจารณาข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมา ภายหลังจากนำโครงการมาใช้ และผลกระทบต่อคนในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (participation in benefits) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานาน และมีผล ในทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อการยอมรับเอาโครงการที่สำคัญๆ เข้ามาทั้งที่การตัดสินใจอาจไม่ เกิดขึ้นหรือมีขีดจำกัด การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แบ่งได้ 3 ชนิด

3.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (material benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ บุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ ทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้การสรุปข้อมูลล้มเหลว ได้ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่า ใครคือผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น

3.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม (social benefits) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจจากสาธารณูปโภค โดยใช้รูปแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับ คนยากจน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ทั้งในเรื่องปริมาณการแบ่งผลประโยชน์ และคุณภาพบริการและความพึงพอใจ

3.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล (personal benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็น สมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง โดยผ่านความ ร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อำนาจการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ควรศึกษา ผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แตกต่างกันจะเป็นข้อมูล สำคัญในการวางนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่า จะให้ใครมีส่วนร่วมหากผลออกมาตรงข้ามกับความคาดหวัง จะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (participation in evaluation) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือการมีส่วนร่วม ทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อมในการประเมินผลด้านงบประมาณ ความพึงพอใจของบุคคลต่อ โครงการ การมีส่วนร่วม วิธีการเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ หรือผ่านตัวแทนที่ เลือกเข้าไปเพื่อนำความคิดเห็นไปใช้ประโยชน์

สมลักษณะ ไชยเสรีรัฐ (2549, หน้า142-149) แบ่งแนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาชน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุกๆ ฝ่าย ดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) โดยต้องสร้างจิตสำนึกในการรับรู้ใหม่ให้แก่ทุกฝ่ายว่า ไม่ใช่“รัฐกิจ” หากแต่เป็น“สาธารณกิจ”ที่สาธารณชนต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบหน้าที่ เท่าๆ กัน โดยไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ หรือประชาชนก็มีสิทธิ ทุกฝ่ายต้องประสานประโยชน์และแก้ปัญหาด้วยวิธีการอ้อมๆ

2. ทศนคติ (Attitude) การปรับทัศนคติทุกฝ่ายให้มีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วม และทุกฝ่ายต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และมีความอดทนในการทำงาน เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจะใช้ระยะเวลาต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีความจริงใจต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือแบบ“ประชารัฐ” จะเกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

3. การเป็นตัวแทน (Representation) การเลือกตัวแทนที่ดีจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมโดยต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของตัวแทนในด้านต่างๆ เช่น ทักษะและความสามารถที่เกื้อหนุนกัน ความสอดคล้องทางค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางการเงิน อีกทั้งต้องมีความน่าเชื่อถือจากทุกฝ่ายด้วย

4. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจนั้นต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือและศรัทธา เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจสร้างได้ด้วย การแลกเปลี่ยนข้อมูลดำเนินกิจการ และนำเสนอข้อมูลข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา และครบถ้วน โดยทำอย่างตั้งใจทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

5. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information-sharing) การได้รับข้อมูลที่หลากหลายสมบูรณ์ และครบถ้วน ทำให้เกิดการวินิจฉัยปัญหาและการเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และตรงตามความต้องการมากขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานเป็นไปอย่างรอบคอบ และรอบรู้ ดังนั้นการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความรู้และข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ

6. ฉันทามติ (Consensus) การแก้ปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนร่วมกัน การหาทางออกสำหรับปัญหา ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคม เป็นการที่ทุกคนยินยอมเห็นพ้องกันในทุกขั้นตอน โดยหลักการที่ดีที่สุดคือ การสร้างข้อตกลงที่มั่นคงยืนยาว มีการยอมรับกันระหว่างกลุ่มและหาข้อสรุปร่วมกันได้ในทุกฝ่าย หากมีข้อคิดเห็นที่ต่างกันต้องสามารถปรับความเห็นที่ต่างกันด้วยการเจรจาหาข้อยุติได้อย่างสันติวิธี

7. การมีปฏิสัมพันธ์ (Intersection) ต้องจัดให้มีกิจกรรมพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน ต้องเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two way communication) ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่การลอคอคติที่มีต่อกัน และเข้าใจที่ดีขึ้น

8. ความประสงค์หรือมุ่งหมาย (Purpose) ต้องกำหนดจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมหรือไม่ และทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และดำเนินโครงการไปในทิศทางเดียวกัน ในการให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามี

รูปแบบ และลักษณะอย่างไร รวมทั้งขั้นตอนของกิจกรรมจะต้องระบุว่า ในกิจกรรมแต่ละอย่างมีกี่ขั้นตอน และประชาชนสามารถเข้าร่วมในขั้นตอนใดบ้าง

9. การประเมินผล (Appraisal) ต้องดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

10. ความโปร่งใส (Transparency) เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบสำหรับการตัดสินใจของรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งต้องประกอบด้วยความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และกระบวนการตรวจสอบ

11. ความเป็นอิสระ (Independence) ทุกฝ่ายควรมีอิสระทางความคิด เพื่อจะได้เกิดข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นในการตัดสินใจร่วมกันอย่างหลากหลาย และเป็นการมีส่วนร่วมอย่างสมัครใจ ไม่มีการบังคับ ว่าจ้างคุกคาม ถ้าเป็นเช่นนั้นถือว่าไม่เป็นกระบวนการมีส่วนร่วม

12. ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง (Onward-doing) ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วม

13. เครือข่าย (Network) ทุกฝ่ายควรมีความเข้าใจกัน มาผนึกกำลังกัน เป็นหนึ่งเดียวกัน ที่สำคัญต้องเป็นไปเพื่อสร้างผลประโยชน์ในเชิงการทำงานร่วมในรูปกิจกรรม โครงการ แผนงาน ที่จะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือจะต้องเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ของสมาชิก ผู้บริหาร และบุคคลในชุมชนเป็นหลัก โดยเครือข่ายความร่วมมือนั้นจำเป็นต้องให้มีตัวแทนของประชาชนมาพบปะพูดคุยเพื่อก่อตัวและกล่าวถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน การพัฒนาชุมชนของตนเองโดยอาศัยเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการทำงานของคนในชุมชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของคนและปัญหาส่วนรวมในชุมชน ซึ่งการดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืนได้

อคิน ระพีพัฒน์ (2547, หน้า 49) แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไข หมายถึงการตัดสินใจว่าอะไรคือปัญหาของตนเอง อะไรคือสาเหตุ และจะแก้ปัญหานั้นอย่างไร โดยกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันไปด้วย

2. การตัดสินใจเลือกแนวทางการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหาหมายถึงการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติตามแนวทางให้เป็นไปตามโครงการและแผนที่ได้กำหนดขึ้น

3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติดำเนินการตามแผนงานมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาสิ่งที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมหรือการดำเนินงานนั้น

4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา หมายถึง การประเมินผลงานของตนเอง และประเมินสภาพการณ์ภายนอกด้วย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม ของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ใช้เป็นตัวแปรต้นของการวิจัย เนื่องจากสอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ให้ความสำคัญกับครู ซึ่งเป็นผู้สร้างผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย การที่ครูเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆ ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้นั้นมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

### 2.1.7 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของครู

ในการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา การมีส่วนร่วมของครู ซึ่งได้มาจากแนวคิดการมีส่วนร่วมของโคเฮน และอัพฮอฟ (Cohen and Uphoff) ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมที่เป็นจุดสำคัญในการก่อเกิดความสำเร็จจนกระทั่งถึงสิ้นสุดการดำเนินงาน และเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจเชิงบวกซึ่งส่งผลให้ครูในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

#### 1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decisios making)

โคเฮน และอัพฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980, หน้า 213-214, อ้างถึงใน ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง, 2550, หน้า 48) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

รับบินซ์และคอตเตอร์ (Rubbins and Coulter, 1996, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารตะนะ, 2555, หน้า 54) กล่าวว่า การตัดสินใจในการบริหารในปัจจุบัน ควรเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group) มากกว่าโดยเพียงคนเดียว (individual) เนื่องจากจะทำให้ข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ประกอบการตัดสินใจได้มากกว่า สามารถสร้างสรรค์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจได้มากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจ และยอมรับผลการตัดสินใจได้ดีกว่า สมาชิกองค์การสามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับผลการตัดสินใจในอนาคตได้ดีกว่า

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 143) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน และหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการรวมกลุ่มอภิปราย และแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน และทรัพยากรที่จะต้องใช้

ถวิล มาตรเลี่ยม (2545, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเป็นมรรควิธีหนึ่งในการพัฒนา หรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน และสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน

สมลักษณ์ ไชยเสริฐ (2549, หน้า 142-149) กล่าวว่าแบ่งแนวทางการจัดการการมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุกฝ่าย โดยการรับรู้ (Perception) โดยต้องสร้างจิตสำนึกในการรับรู้ใหม่ให้แก่ทุกฝ่ายว่า ไม่ใช่ “รัฐกิจ” หากแต่เป็น “สาธารณะกิจ” ที่สาธารณชนต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ โดยไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ หรือประชาชน ก็มีสิทธิ และหน้าที่เท่าๆกัน และทุกฝ่ายต้องประสานประโยชน์ และแก้ปัญหาด้วยวิธีการรอมชอม มีทัศนคติ (Attitude) การปรับทัศนคติทุกฝ่ายให้มีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมและทุก ฝ่ายต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และมีความอดทนในการทำงาน เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจะใช้ระยะเวลานาน และต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีความจริงใจต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือแบบ “ประชารัฐ” จะเกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น มีความประสงค์หรือมุ่งหมาย (Purpose) ต้องกำหนดจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมหรือไม่ และทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และดำเนินโครงการไปในทิศทางเดียวกัน ในการให้ประชาชนเข้ามามี

ส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่า มีรูปแบบและลักษณะอย่างไร รวมทั้งขั้นตอนของกิจกรรม จะต้องระบุไว้ในกิจกรรมแต่ละอย่างมีกี่ขั้นตอนและประชาชนสามารถเข้าร่วมในขั้นตอนใดบ้าง

วรูม และ เยทตัน (Vroom and Yetton, 1973, อ้างถึงใน รัชชก สว่างทิพย์, 2556, หน้า 19) กล่าวว่า เมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรจะมีส่วนร่วมมากน้อยอย่างไรในการตัดสินใจตัวแบบ (Model) ของวรูม และเยทตัน ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2555, หน้า 33) กล่าวว่า ครูส่วนมากมิได้มีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกๆ เรื่อง การที่ครูจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับบทบาท ขอบเขตและเงื่อนไขที่จำเป็น ตามสถานการณ์ต่าง การที่ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจก็ขึ้นอยู่กับประโยชน์ต่อขวัญ ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดีต่อการบริหารงานและต่อตัวผู้บริหารเองด้วย

วิโรจน์ สารัตนะ (2555, หน้า 53) กล่าวว่า การตัดสินใจทางการบริหารนั้น ผู้บริหาร มักเผชิญกับปัญหาสามลักษณะ คือปัญหาวิกฤติ (crisis) ที่ต้องการแก้ปัญหาอย่างฉับไว ปัญหาไม่วิกฤติ (non-crisis) แต่ต้องได้รับการแก้ไข ผู้บริหารส่วนใหญ่จะเผชิญกับปัญหาลักษณะนี้ ปัญหาเชิงโอกาส (opportunity) เป็นสถานการณ์ที่องค์การจะได้รับผลประโยชน์ หากมีการตัดสินใจที่เหมาะสม

พระพลมา งามวโร (2557, หน้า 64) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญโดยเริ่มจาก กำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ วางเป้าหมาย วางแผนดำเนินงานตามที่วางแผนไว้ โดยทุกขั้นตอนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนตามบริบท ของสถานศึกษา

รับบิ้น และ คอตเตอร์ (Rubbins and Coulter, 1996, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า 54) กล่าวว่า ผู้บริหารจะเผชิญกับสภาวะการตัดสินใจสองรูปแบบ คือ

1. การตัดสินใจแบบมีเหตุผล (rational model) ก่อให้เกิดผลต่อการตัดสินใจที่ดี เนื่องจากมี กระบวนการและข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอ

2. การตัดสินใจอย่างไม่มีเหตุผล (non-rational model) ไม่ก่อให้เกิดผลดีเนื่องจากขาดกระบวนการ และข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ จำแนกได้ดังนี้

2.1 การตัดสินใจตามความพอใจ (satisfying Model) มุ่งหาทางเลือกจนได้ทางเลือกที่คิดว่า เป็นที่พึงพอใจไม่คำนึงว่าดีแล้วหรือไม่

2.2 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (incremental Model) มุ่งแก้ปัญหาเพียงเพื่อให้ อยู่ในระดับที่พอทนได้แบบขำผ้าเอาหน้ารอดไม่หวังผลระยะยาว

2.3 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (Rubbish-bin Model) เกิดขึ้นกรณีที่การบริหาร ยุทธศาสตร์ไม่เข้มแข็ง ขาดทิศทางและวิธีการที่ชัดเจน แม้ผลการตัดสินใจในบางครั้งอาจให้ผลลัพธ์ที่ดี แต่ก็อาจก่อให้เกิดความยุ่งยาก และเกิดปัญหาอื่นตามมาอีกมากมาย อาจทำให้การตัดสินใจล่าช้าทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน การมีอิทธิพลของบางคนต่อกลุ่ม และความพยายามให้เกิดความเห็นสอดคล้องกัน ความคาดหวังจากการตัดสินใจโดยกลุ่ม คือ ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) อาจทำให้เกิดขึ้นโดย เทคนิคระดมสมอง (brainstorming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นออกมา อย่างเต็มที่ แล้วอภิปรายเพื่อประเมินความคิดเห็นที่เหมาะสมร่วมกัน

วรูม และ เยทตัน (Vroom and Yetton, 1973, อ้างถึงใน รัชชก สว่างทิพย์, 2556, หน้า 1) แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจทางการบริหาร (managerial decision making) ได้เสนอแนวทางในการ



กำหนดว่า เมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรจะมีส่วนร่วมมากน้อยอย่างไรในการตัดสินใจ ตัวแบบ (Model) ของวรูม และเยทตัน ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น วรูม และเยทตันได้เสนอกฎไว้ 2 กลุ่ม คือ กฎกลุ่มแรกเป็นการส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ และกฎกลุ่มที่สองเป็นการส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจ ในการตัดสินใจนั้นมีทางเลือกอยู่ 5 วิธี ตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจเองคนเดียว (unilateral) ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ (shared) ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธี คือ 1) ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง 2) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น และตัดสินใจเอง 3) ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคน แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะแล้วตัดสินใจเอง 4) ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกันโดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ 5) ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัญหา แล้วกลุ่มตัดสินใจ

วีโรจน์ สารัตนะ (2555, หน้า 53) กล่าวว่าการตัดสินใจในการบริหารในปัจจุบัน ควรเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group) มากกว่าโดยเพียงคนเดียว (individual) เนื่องจากจะทำให้ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ประกอบการตัดสินใจได้มากกว่า สามารถสร้างสรรค์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจได้มากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับผลการตัดสินใจได้ดีกว่า สมาชิกองค์การสามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับผลการตัดสินใจในอนาคตได้ดีกว่า แม้จะมีข้อเสียบางประการ เช่น ใช้เวลามาก ความเห็นที่ไม่ลงรอยกันอาจทำให้การตัดสินใจล่าช้า ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน การมีอิทธิพลของบางคนต่อกลุ่ม และความพยายามให้เกิดความเห็นสอดคล้องกัน ความคาดหวังประการหนึ่งจากการตัดสินใจโดยกลุ่มคือ ความริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) อาจทำให้เกิดขึ้นโดยเทคนิคระดมสมอง (brain storming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างเต็มที่แล้วอภิปรายเพื่อประเมินความคิดเห็นที่เหมาะสมร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ครูได้ร่วมประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านนโยบาย เพื่อร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเพื่อเลือกวิธีประเมินผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด

## 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (participation in implementation)

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 143) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทักษะ และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานและหาปัญหา สาเหตุของปัญหา

ถวิล มาตรเลียม (2545, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเป็นการเปิดโอกาสอันยิ่งใหญ่ สำหรับสถานศึกษาที่จะลดการต่อต้านและปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549, หน้า 142-149) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุกๆ ฝ่ายโดยต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร (Information-sharing) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (Intersection) มีความเป็นอิสระ (Independence) ทำตาม

ความสมัครใจเป็นเครือข่าย (Network) สามัคคีกัน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของคนและปัญหาส่วนรวมในชุมชน การดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืนได้

รัชชก คำวัจนัง (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินตามวัตถุประสงค์ด้วยการปฏิบัติงานจริง ต้องมีความระมัดระวังในการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ

ยุธณา แดงนุ้ย (2551, หน้า 14) การมีส่วนร่วมปฏิบัติ/ดำเนินงาน หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน ร่วมเป็นคณะกรรมการในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ร่วมตัดสินใจ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ร่วมไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองและกลุ่ม ตลอดจนการเสียสละเวลาแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

อรทัย ก๊กผล (2552, หน้า 28) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเมื่อประสบความสำเร็จจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในการปฏิบัติ

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980, pp. 213-218, อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย, 2553) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุนทรัพยากรบริหาร การประสานความร่วมมือ

ธวัช เสือทรงศีล (2556, หน้า 8) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Implementation) หมายถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรม บริหารการใช้ทรัพยากร หรือช่วยสนับสนุนทรัพยากร เช่น ออกเงินวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งการร่วมลงแรงในกิจกรรมพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานโครงการกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ตกลงกำหนดไว้ ต้องมีการกำหนดว่าเป็นผู้รับผิดชอบทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และทำโดยวิธีใด โดยการช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงาน และการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน หรือข้อมูล

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน ยินดีรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ บุคลากรครูร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีในหมู่คณะ

### 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (participation in benefits)

ถวิล มาตรฐาน (2545, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคล กลุ่มบุคคลเพิ่มพูนประสบการณ์ในวิชาชีพ เสาะแสวงหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพของตน

สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549, หน้า 142-149) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุก ๆ ฝ่าย โดยการเป็นตัวแทน (Representation) การเลือกตัวแทนที่ดีจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมโดยต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของตัวแทนในด้านต่างๆ ทั้งทักษะและความสามารถที่เกื้อหนุนกัน ความสอดคล้องทางค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางการเงิน และต้องมีความน่าเชื่อถือจากทุกฝ่ายด้วย การมีส่วนร่วมที่ก่อประโยชน์สูงสุดต้องก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง (Onward-doing) ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วม

ยูธนา แดงนุ้ย (2551, หน้า 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในแผนงานด้านต่างๆ จากแผนพัฒนา

เฟรดเดอริก ดับบิว เทเลอร์ (Taylor, 1903, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า14)กล่าวว่า ปัญหาคนทำงานไม่เต็มศักยภาพนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการออกแบบงานและการจัดสิ่งจูงใจเสียใหม่ โดยวางแผนแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน เขาเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ คนงานที่ทำงานเกินมาตรฐานที่กำหนดจะได้ค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติตามจำนวนผลงานที่ทำได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหลักการนี้มีผู้นำมาประยุกต์ใช้กันมาก แต่มีข้อวิจารณ์กันว่า การให้ความสำคัญกับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเป็นการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าทางด้านสังคม ไม่คำนึงถึงความเครียดอันเกิดจากความต้องการด้านสังคมไม่ได้รับการตอบสนอง นอกจากนี้การแบ่งงานกันทำไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ไม่ได้ทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจ ไม่ได้ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเสมอไป แต่อาจทำให้งานมีลักษณะเฉพาะเจาะจงเกินไป คนงานขาดความพึงพอใจ เบื่องาน คุณภาพการทำงานต่ำ ขาดงาน และลาออกจากงาน

ธวัช เสือทรงศีล (2556, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefit) หมายถึง ผลการดำเนินกิจกรรม โครงการนั้นเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้ปกครองย่อมต้องได้รับประโยชน์ด้วย ทั้งในแง่วัตถุและจิตใจ โดยทุกคนได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน

สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 52-53) กล่าวว่า ผลประโยชน์ของคนทำงานที่มาในรูปแบบขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้จูงใจต้องการ โดยใช้ความต้องการของมนุษย์เป็นสื่อ หลักการในการจูงใจประกอบด้วย ความพยายามในการค้นหาความต้องการที่แท้จริงในองค์กร การดำเนินการเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ ยึดมั่นในหลักการของความยุติธรรม เสมอภาค ใครทำดีต้องได้ดีการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์นั้นต้องได้รับแรงจูงใจด้วยสิ่งตอบแทน คือ การจูงใจด้วยสิ่งตอบแทนในรูปแบบเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงการทำงาน การจูงใจที่เป็นรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ รางวัลที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ การให้โอกาสความรู้ และความสามารถ การส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร และรางวัลตอบแทนที่ดีค่าเป็นตัวเงินได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ประโยชน์ และบริการต่างๆ ในการบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน สิ่งที่จะต้องพิจารณาประกอบด้วย ต้องมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ ไม่มีหนี้สิน ถ้ารายได้ไม่พอก็ยากที่จะมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องมีสวัสดิการดี ให้มีสิทธิพิเศษ ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เช่น มีโอกาสไปฝึกอบรม ต้องมีความภูมิใจในองค์กร ชื่อเสียงองค์กร บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรที่จะดำเนินการต่อไป

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกันและทุกคนต้องรักษาผลประโยชน์ที่ได้คงไว้ตลอดไป มีทั้งประโยชน์ในเชิงปริมาณและประโยชน์เชิงคุณภาพ คำนึงถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มรวมทั้งผลของงาน ที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลของงานที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ/งาน ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตน มีส่วนสำคัญสนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่

กำหนดไว้ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร

#### 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (participation in evaluation)

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, อ้างถึงใน ธนวรรณ สมชื่น, 2548, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549 หน้า 142-149) กล่าวว่า แนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุก ๆ ฝ่ายโดยต้องมีฉันทมติ (Consensus) การแก้ปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนร่วมกัน การหาทางออกสำหรับปัญหา ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทมติของประชาสังคม เป็นการที่ทุกคนยินยอมเห็นพ้องกันในทุกขั้นตอน โดยหลักการที่ดีที่สุดคือ การสร้างข้อตกลงที่มั่นคงยืนยาว มีการยอมรับกันระหว่างกลุ่มและหาข้อสรุปร่วมกันได้ในทุกฝ่าย หากมีข้อคิดเห็นที่ต่างกันต้องสามารถปรับความเห็นที่ต่างกันด้วยการเจรจาข้อยุติได้อย่างสันติวิธี มีการประเมินผล (Appraisal) การประเมินผลต้องดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความโปร่งใส (Transparency) เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ให้ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบสำหรับการตัดสินใจของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งต้องประกอบด้วยความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ

ภูติศ พันแสน (2550, หน้า 16) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานที่ได้มา เพื่อจะได้ทราบว่าแผนที่วางไว้และนำมาปฏิบัติ นั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีข้อบกพร่องหรือมีปัญหาอะไรบ้าง เพื่อจะได้นำข้อมูลย้อนกลับนำไปปรับแผนและหาทางแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด

ยุทธนา แดงนุ้ย (2551 หน้า 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง การที่ประชาชนเข้าร่วมประชุม ประเมินผลการปฏิบัติงานในแผนพัฒนา การเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินความก้าวหน้าของแผนพัฒนา

อรทัย ก๊กผล (2552, หน้า 18) กล่าวว่า การร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหา อุปสรรค และร่วมหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

จกกลณี วีระเศรษฐกุลชัย และคณะ (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การประเมินผลคือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ความหมาย ข้อเท็จจริงของโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของโครงการ และการปรับปรุงเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

พงเทพ สุธีรัฐ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การประเมิน (Evaluation) หมายถึงการศึกษาคุณค่าที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินโครงการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) ขั้นตอนการดำเนินงาน (Process) ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Output, Outcome, Impact) ที่เกิดขึ้น การบ่งชี้คุณค่ามักใช้การเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประเมินการประเมินเป็นวิธีการศึกษาปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ ศึกษาข้อเท็จจริงในแง่มุมต่างๆ เพื่อให้ได้ความจริงในคุณค่า การประเมินจึงต้องใช้หลักปรัชญา วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศาสตร์อื่นๆ เพื่อให้ความรอบด้าน และต้องใช้วิจารณ์ญาณอัน

สมเหตุสมผลภายใต้แต่ละบริบทของสังคม การประเมินควรจะตอบคำถามได้ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้โครงการบรรลุและไม่บรรลุเป้าหมาย ควรมีปัจจัยสำคัญ อะไรบ้างที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ต้องใช้กระบวนการอะไร อย่างไรบ้าง และควรใช้กระบวนการสำคัญอะไรบ้างที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานของโครงการผลที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ มีอะไรบ้างที่เป็นผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบคุณค่าความสำเร็จที่สำคัญของโครงการ และแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วิโรจน์ สารัตนะ (2555, หน้า 78-79) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วมีการวัดผลประเมินผล แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ถูกประเมินทราบ โดยมีจุดหมายเพื่อเป็นแรงกระตุ้น ในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนจุดหมายในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการอบรมพัฒนาและการประเมินศักยภาพของบุคคลในการ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินผลจึงมีหลายบทบาท หลายมิติ (multi-dimension) มีทั้งการประเมินที่เน้นพฤติกรรมและการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ การประเมินผลงานนั้นมีสิ่งที่พึงให้ความใส่ใจคือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นคือ การใช้ความเห็นที่มีต่อคุณลักษณะเพียงหนึ่ง หรือสองลักษณะไปประเมินคุณลักษณะอื่นๆทั้งหมด

ธวัช เสือทรงศีล (2556, หน้า 8) การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง Evaluation) การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้รับการแต่งตั้ง และเข้าร่วมรับรู้ขั้นตอน วิธีการที่ใช้ในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด โดยร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เขียนรายงาน สรุปผลการดำเนินงาน และผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนา

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การติดตามผล และการประเมินผลการดำเนินงานที่กลุ่มได้ปฏิบัติร่วมกัน สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวังซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ในกลุ่มต่างๆได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ครูได้ร่วมกันติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ รวบรวมปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน สรุปประเมินคุณค่าผลการดำเนินงาน และ เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานครั้งต่อไป

### 2.1.8 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนพัฒนาได้เป็นอย่างดีมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมดังนี้

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 22-23, 102) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีประโยชน์ที่น่าสนใจ เนื่องจากบุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อ

- 1.บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทางด้านที่จะเปลี่ยนแปลงแล้ว จะเกิดการยอมรับมากกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากบุคคลคนเดียวหรือกลุ่มเดียวที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อหน้าที่ผู้รับผิดชอบ โดยปราศจากการมีส่วนร่วมแล้ว เช่น ผู้บริหารพยายามให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลกระทบต่อพนักงาน โดยที่พนักงานไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้นก็จะเกิดแรงต่อต้านจากพนักงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความราบรื่น การใช้การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการสื่อสารกันทั้ง 2 ฝ่าย เกิดการปฏิสัมพันธ์กันในทางที่ดี

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าในการร่วมตัดสินใจในองค์กร

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทั้งการวางแผน การตัดสินใจ ย่อมทำให้พนักงานรู้ถึงความต้องการของฝ่ายบริหาร ทำให้เขาไว้วางใจผู้บริหารมากขึ้น ความรู้สึกไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาง่ายขึ้น เนื่องจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา ทำให้การยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและยอมรับในอำนาจของผู้บริหาร มีมากขึ้น

6. การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีคุณภาพมากขึ้น เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจเป็นการรวบรวมความรู้ ความสามารถของบุคคลและความคิดอย่างหลากหลายจากผู้ร่วมงานในการตัดสินใจ

7. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพการมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความร่วมมือกันในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

8. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น เป็นการปฏิบัติงานสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจจะ ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กรให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกแก้ปัญหาได้ดีกว่า มีความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจมีมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจมีมากกว่า เพราะมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

รัชก สว่างทิพย์ (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรมีประโยชน์ คือ การที่ผู้มีส่วนได้เสียหรือพนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือในทุกด้านและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีประโยชน์ คือ ถ้าโรงเรียนต้องการการเปลี่ยนแปลงต้องให้ครูในโรงเรียนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถลดการต่อต้านลงได้เนื่องจาก บุคลากรจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา เพิ่มการระดมความคิด เพิ่มมนุษยสัมพันธ์ เพิ่มความผูกพันและเกิดความรู้สึกรักองค์กร มีความสามัคคี มีความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานของการบริหารทั่วไป หรือการบริหารด้านอื่นๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไว้วางใจผู้บริหารส่งผลให้ผู้บริหารตัดสินใจง่าย การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงไว้ (ศึกษาธิการ. 2553, หน้า 29-33) กำหนดขอบข่ายงานเพื่อกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ด้านต่างๆ ดังนี้

1. ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้

2. ด้านวิชาการ มีขอบข่ายงาน การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาการ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ด้านงบประมาณ มีขอบข่ายงาน การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอ เปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการ ใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มีการวางแผนงานพัสดุ กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณ ลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

4. ด้านการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายงาน การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา ทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชี รายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการ

ครู และบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

5. ด้านการบริหารทั่วไปมีขอบข่ายงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึง

1. หลักการ ความพร้อม และความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ โดยตรง

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานบริหารการศึกษา แม้จะมีกฎหมายระบุขอบข่ายหน้าที่การบริหารดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปอย่างชัดเจน แต่มียังหลักการอยู่ 8 ข้อที่เปิดทางให้สถานศึกษาใช้วิจารณญาณในการบริหารงานการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความสะดวกในการบริหารงานตามบริบทของแต่ละองค์กรโดยให้มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาใดมีองค์กรที่มีขนาดเล็กมาก การดำเนินงานบริหารบางด้านนั้นสามารถบูรณาการกันรวมกันได้

## 2.2.2 ความหมายของการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ นักวิชาการ และหน่วยงานสถานศึกษา ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความ ขอบข่ายการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้



บงกช อาษา (2548, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อยๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใดๆ ได้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นฤมล พอดิ (2549, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานบริหารทั่วไปซึ่งแม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาจะกำหนดไว้ 22 กลุ่มงาน แต่เมื่อจัดกลุ่มเครือข่ายงานแล้วรวมเป็นกลุ่มงานใหญ่ ๆ ได้ 6 งาน

นิเทศ ธาตุอินทร์ (2549, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการแก่การบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สมพิศ ไห้งาม (2555, หน้า 102) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร เพื่อให้้องค์การบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลัก ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆในการให้การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สัมมา ธรณิธย์ (2556, หน้า101-102) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้การจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลุ่มบริหารทั่วไป มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศ การประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

นันทพร วงษ์จารย์ (255, หน้า 24) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป หมายถึงการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดองค์กรเพื่อเอื้อให้งานอื่นๆ บรรลุผลตามเป้าหมายมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ และการจัดการศึกษา หลักการบริหารทั่วไปประกอบด้วย การบริการ สนับสนุน ส่งเสริมประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เลื่อมใส มีเจตคติที่ดี ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

คำมร หลอดแพง (2557, หน้า 116) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา งานที่รับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

พระพลมา ถามวโร (2557, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินไปตามเป้าหมาย จัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตาม โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ รับผิดชอบในการให้บริการสนับสนุนส่งเสริม ประสานงาน อำนวยความสะดวกให้แก่ งานหลักของโรงเรียน บริหารการจัดการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึงกระบวนการบริหารงาน ที่มีการวางแผนงานการปฏิบัติงาน และประเมินผลงาน ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ช่วยประสาน เผยแพร่ ข่าวสาร สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ให้บุคลากรทั้งในโรงเรียน นอกโรงเรียน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

### 2.2.3. ความสำคัญของการบริหารทั่วไป

นักวิชาการ นักบริหาร และหน่วยงานสถานศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไป เป็นที่น่าสนใจไว้ดังนี้

สุฤทธิ์ บุณนาค (2547, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจที่มีอยู่จัดการและดำเนินงานของสถาบันนั้นให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ มีขั้นตอนการดำเนินงานคือ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นปฏิบัติตามแผน (Executing) การประเมินผลงาน (Evaluating) กระบวนการบริหารเป็นแนวทาง เทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยการบริหารทั่วไปเป็นการจัดระบบการบริหารงานในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ด้านการกำหนดแผนงานการบริหารโรงเรียน การแจกแจงงานในโรงเรียน การมอบหมายงานให้บุคลากรการเตรียมงานทั้งในระยะสั้นระยะยาว การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ทำให้ชุมชนและองค์กรเข้ามามีบทบาทในการช่วยพัฒนาการศึกษา แต่ฝ่ายต่างก็มีบทบาทภาระหน้าที่ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับประสิทธิผลสูงสุด

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่างานการบริหารทั่วไปมีวัตถุประสงค์ของงานเพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาให้การสนับสนุนการศึกษา

คำมร หลอดแพง (2557, หน้า 116) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า งานการบริหารทั่วไปมีความสำคัญมีหน้าที่ให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เลื่อมใส ศรัทธา มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทางการศึกษา

### 2.2.4. ขอบข่ายของงานการบริหารทั่วไป

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป., หน้า2-5) กล่าวว่า ขอบข่ายงาน การบริหารทั่วไปประกอบด้วย กลุ่มงานอำนวยความสะดวก งานเลขานุการ งานธุรการ งานสหกรณ์โรงเรียน งานดูแลอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม งานสัมพันธ์ชุมชน งานยานพาหนะ งานดูแลรักษาความปลอดภัย งานส่งเสริมประสิทธิภาพงานประชาสัมพันธ์

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (ม.ป.ป., หน้า 2 ) กล่าวว่า ขอบข่ายงาน การบริหารทั่วไป

ประกอบด้วย การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมกิจกรรมการปกครองของนักเรียน จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปกครองดูแลนักเรียนประจำ ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย ป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติดในสถานศึกษา ส่งเสริมความประพฤตินักเรียน ดูแลงานโภชนาการ งานอนามัยโรงเรียน สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ประสานงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมผู้ปกครอง และชมรมศิษย์เก่า เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริการร้านค้าสวัสดิการ ประสานงานประกันอุบัติเหตุ สนับสนุน ดูแลงานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมสาธารณสุขภิบาล งานรักษาความปลอดภัย บริการงานโสตทัศนูปกรณ์ จัดทำสารสนเทศ บริหารงานสำนักงานผู้อำนวยการ

สมพิศ ให้งาม (2555, หน้า 102-112) กล่าวว่า ขอบข่ายและภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของการบริหารทั่วไปเป็นจำนวนมาก แต่กล่าวสรุปงานที่สำคัญ และสัมพันธ์กับการบริหารทั่วไปเป็นการเฉพาะ เช่น การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีทางการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไปมีขอบข่ายของงานคือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานงาน และพัฒนาเครือข่าย การจัดระบบบริหาร และพัฒนาองค์การ การจัดระบบบริหาร งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป สำรวจปัญหาความต้องการ ความจำเป็นด้านวิชาการ การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำรวจความต้องการรับบริการการศึกษาทุกระดับทั้งในและนอกระบบ การส่งเสริมกิจการนักเรียน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ ติดตามการดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

สัมพันธ์ ธรณิธย์ (2556, หน้า 101-105) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

1. งานธุรการและสารบรรณ ประกอบด้วย การจัดทำหนังสือ และเอกสารอื่น ๆ การส่งเสริมและรับเอกสาร การเก็บรักษา การยืม และการทำลายเอกสาร การจัดระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง

2. งานทะเบียนและสถิติรายงาน ประกอบด้วย การจัดทำสถิตินักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วย และสาธารณชน การเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ และการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3. งานกิจกรรมนักเรียนและบริการต่าง ๆ ประกอบด้วย การควบคุมความประพฤติ การแนะแนว และให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การบริการด้านอาหาร สุขภาพ การนำนักเรียนไปทัศนศึกษา การจัดหาทุนการศึกษา การจัดหาหนังสือรับส่ง การประสานงานกับผู้ปกครอง และพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา การบริการด้านกีฬา การเกณฑ์เด็กเข้าเรียน และการรับนักเรียน การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดการบริการโสตทัศนูปกรณ์ การปฐมพยาบาล การจัดโครงการต่างๆ

4. งานความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ประกอบด้วย การร่วมมือและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ การจัดทำและให้บริการข้อมูลและสารสนเทศ การให้บริการด้านอาคารสถานที่ การส่งเสริมและสนับสนุนสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า หรือมูลนิธิ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลชุมชน การระดมความร่วมมือในชุมชน การจัดประชุมผู้ปกครอง

นักเรียน การสำรวจความต้องการและการให้บริการศึกษาแก่ชุมชน การเสนอแต่งตั้งและจัดประชุม คณะกรรมการสถานศึกษา

5. งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การวางแผนบริเวณสถานศึกษา การกำหนดแผนการใช้ อาคารสถานที่ การควบคุมการก่อสร้างและการปรับปรุง การกำหนดมาตรการการป้องกันการรักษา ความปลอดภัยต่างๆ การจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ และการซ่อมแซม การกำหนดการใช้งานให้ เหมาะสมกับรูปแบบอาคารและอาคารประกอบ การจัดการดูแลความสะอาดห้องเรียน อาคารเรียน และบริเวณสถานศึกษา

6. การวางแผน การอำนวยการ และประสานงาน ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ของโรงเรียน การจัดระบบและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน การประสานงานราชการต่างๆ การจัดประชุมครู และการดำเนินงานด้านเลขานุการต่างๆ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการปฏิบัติงาน

คำมร หลอดแพง (2557, หน้า 116) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปมีขอบข่าย คือ การดำเนินงานธุรการ การ พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผน การบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหาร และพัฒนา องค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสาน การจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบ การควบคุมภายในหน่วยงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 29-33) ออกกฎกระทรวงไว้เพื่อกำหนดขอบข่ายงาน ในการ กระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ด้านการบริหารทั่วไปประกอบด้วย การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการ บริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียนการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นการรายงานผลการ ปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารเรื่องการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารทั่วไป ของกระทรวงศึกษาธิการ ขอบข่ายงาน จากโรงเรียนโสตศึกษา และจากหลายนาทัศนะ ของนักวิชาการนัก บริหาร ผู้วิจัยจึงนำขอบข่ายของการบริหารทั่วไปที่มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของโรงเรียนโสต

ศึกษา ประกอบด้วย งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานสัมพันธ์ชุมชน งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน และงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีนักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

### 1. เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.พ. หน้า 4) กล่าวว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาหมายถึงงาน นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ประกอบด้วย งานส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมงานวิจัยผลิตสื่อ งานพัฒนา และจัดแหล่งเรียนรู้ งานพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และจัดทำศูนย์สื่อการเรียนเพื่อบริการแก่ครู และนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-73) กล่าวว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นการกำหนดนโยบาย วางแผนระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้มีการวิจัย และพัฒนา

ตามพ์ กันแก้ว (2547, หน้า 41-42) กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษา (Education Technology) กำลังเป็นที่กล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษา ความหมายของคำว่าเทคโนโลยีการศึกษานั้น อาจเข้าใจว่าเป็นสิ่งเดียวกับคำว่า โสตทัศนศึกษา (Audio Visual Education) เพราะเนื่องจากในสมัยหนึ่งได้ให้ความสำคัญกับโสตทัศนศึกษาหรือโสตทัศนอุปกรณ์เป็นอย่างมาก จะเห็นได้จากการวิจัยต่างๆ มักจะวิจัยเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน (Instructional Media) ทั้งในรูปการเปรียบเทียบระหว่างสื่อต่างชนิดกันหรือสื่อชนิดเดียวกันแต่ต่างวิธีการเพื่อต้องการจะทราบว่า สื่อประเภทใดที่ทำให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีกว่าสื่อชนิดใด แท้ที่จริงแล้วสื่อแต่ละชนิดไม่สามารถจะนำมาเปรียบเทียบกันได้ เนื่องจากสื่อแต่ละชนิดมีคุณสมบัติเฉพาะตัวของมันเอง ดังนั้น การที่เข้าใจว่า เทคโนโลยีการศึกษา คือ การนำเอาเครื่องมือหรือผลิตผลทางวิทยาศาสตร์มาใช้นั้นก็ไม่ผิดอะไร แต่ก็ไม่ถูกต้องทั้งหมด เทคโนโลยีการศึกษามีได้หมายความเฉพาะแต่วิธีการหรือเทคนิคใหม่ๆ เพียงอย่างเดียว การปรับปรุงให้วิธีการสอนหรือวิธีการจัดการศึกษามีผลดีหรือมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ก็ถือว่าเป็นเทคโนโลยีการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาที่แท้จริงนั้นหมายรวมตลอดถึงกรรมวิธีในการกำหนดจุดจุดหมายปลายทางของการศึกษา การปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและทันสมัยการทดลองใช้วิธีการและวัสดุต่างๆ การประเมินผลของระบบการศึกษาทั้งระบบ และเมื่อทราบผลที่ประเมินแล้ว การที่จะปรับปรุงจุดมุ่งหมายของการศึกษาเสียใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความจริงที่ได้ทราบ

พลาภูมิ วงศ์เลขา (2547, หน้า 89-90) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพแต่ในช่วงที่ผ่านมาสื่อการเรียนการสอนที่ใช้อยู่ในสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาส่วนใหญ่รัฐเป็นผู้ผลิต ซึ่งตามสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทำให้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ “นโยบายสื่อเสรี” ขึ้นมีสาระสำคัญดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทุกประเภท ทุกสาระการเรียนรู้และทุกช่วงชั้น โดยเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันผลิตอย่างเสรีและเป็นธรรม และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีและใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพในกระบวนการเรียนการสอน จากนโยบายดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการมิได้สนับสนุนเฉพาะสื่อที่เป็นหนังสือเรียนของภาคเอกชนเท่านั้น ยังได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามี และใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพและหลากหลาย

สมพิศ ให้งาม (2555, หน้า, 112) กล่าวว่า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา(e - Education) นอกจากสร้างความ

พร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดของประเทศ ให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุน โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศและอุปกรณ์เกี่ยวเนื่องกับการศึกษาและการเรียนรู้ รวมถึงวิชาการ ความรู้สารสนเทศต่างๆ และผู้สอน อันจะมีส่วนในการจัดการพัฒนา และยกระดับความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ของไทยให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยมีเทคโนโลยีที่สำคัญได้แก่ แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อและสิ่งพิมพ์อื่นๆ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ และเทคนิคกระบวนการ

สัมมา ธรณิษฐ์ (2556, หน้า 101-102, 112) กล่าวว่า มีปัญหาการดำเนินการ เนื่องจากขาดการพัฒนา เนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ รวมทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้สอน ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ลำสมัยใน การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอนนั้นผู้เรียนและผู้สอนควรร่วมกันจัดทำหรือพัฒนาขึ้นเอง ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 นโยบายของรัฐในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคม ประชากร พลังงานสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ การเคลื่อนย้ายคน เงินเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ อย่างเสรี เป็นต้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองบนฐานของหลักการ และแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ดังนี้

1. เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบและพิจารณาระบบการศึกษา และเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศการจ้างงานเป็นต้น

2. ระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญคือ ครู หลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่น ๆ คือระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจ และทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งผลให้การศึกษาที่มีสัมฤทธิ์ผลสำหรับผู้เรียนทั่วประเทศ ทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่มีฐานะดี และยากจน

3. ระบบการเรียนรู้คือ ระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถที่จะคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรมนำความรู้ โดยอาจอยู่ในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา และมีปัจจัยและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ ทั้งที่มาจากระบบการศึกษาปกติและนอกระบบเช่น สื่อการเรียนรู้ที่สามารถเข้าได้ถึงทุกแห่งและทุกเวลา ประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการเรียนรู้คือ การเน้นความสำคัญของปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ นับตั้งแต่ครู ผู้ปกครอง ชุมชน บุคลากรตัวอย่าง สื่อมวลชน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ทั่วไปแล้วคนมักจะมีถึงเทคโนโลยีในทางที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีสมัยใหม่ เครื่องยนต์กลไกหรืออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่มีระบบการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน และมีราคา

แพ่งหรืออาจจะเป็นในแง่ของความรู้ระดับสูง ทฤษฎีหรือหลักการใหม่ๆ ที่นำไปใช้แล้วสามารถช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นและมีประสิทธิภาพสูง

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่างานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติ คือสำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา วางแผนกำหนดนโยบาย และแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ทางด้านต่างของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้ใช้บริการอยู่เสมอ สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสร้างสื่อทั้งแบบที่เป็นอุปกรณ์ไอทีและการจัดทำเอกสารหนังสือเพื่อใช้ในการเรียนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคิดค้นนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่เป็นกระบวนการ

## 2. งานสัมพันธ์ชุมชน

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป., หน้า5) กล่าวว่า งานสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง การจัดทำโครงการงบประมาณแผนปฏิบัติงานด้านชุมชนสัมพันธ์และบริการสาธารณะตลอดจนการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียนและบริการสาธารณะให้บริการชุมชนในด้านข่าวสาร สุขภาพอนามัย อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และวิชาการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน โดยการบริจาควัสดุ สิ่งของ อุปกรณ์ บริโภค ให้ความรู้ และจัดนิทรรศการ การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณีไทย ศาสนาและงานที่เกี่ยวกับชุมชนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือโรงเรียน ช่วยเหลือสมาคม มูลนิธิ ประสานและให้บริการแก่คณะครูผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนในด้านอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณ ประเมินสรุป รายงาน ผลการดำเนินงานตามแผนงานประจำปีการศึกษา

โรงเรียนโสตศึกษานครปฐม (ม.ป.ป., หน้า8, 19, 20) กล่าวว่า งานสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง การประสานงานคณะกรรมการสถานศึกษา ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครอง และชมรมศิษย์เก่ารับผิดชอบให้ความรู้และรณรงค์ด้านสาธารณสุขและภัยจากสารเสพติด จัดกิจกรรมร่วมกับวัดชุมชนและหน่วยงานราชการที่ใกล้เคียงเพื่อมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน และร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และวันสำคัญอื่นๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ประสานกับชุมชน ในการให้การสนับสนุนโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-73) กล่าวว่า ขอบข่ายงานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการรวบรวมประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล สนับสนุนข้อมูลรับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุม จัดทำรายงาน การประชุม และแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบดำเนินการ หรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี งานบริการสาธารณะนั้นควรจัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ จัดระบบข้อมูลข่าวสาร บริการข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชน พัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ



ลัดดาวรรณ อินทรีย์ม (2547, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้ต่อเนื่อง เป็นงานที่สนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้โดยส่งเสริมความเข้าใจแก่ชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านวิชาการ กิจกรรม ทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ และตามภาระหน้าที่ของสถานศึกษาแล้วสถานศึกษาจะต้องเป็นศูนย์กลางหรือเครือข่ายร่วมกับชุมชน พัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

รัชพล คชารุ่งโรจน์ (2548, หน้า 106-108) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการงานสัมพันธ์ชุมชนว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องกับชุมชน สิ่งแวดล้อมต่างๆรอบๆ โรงเรียนเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างการจัดการศึกษาร่วมกัน การบริหารจัดการงานสัมพันธ์กับชุมชน เช่น สร้างความสัมพันธ์โดยใช้กีฬาเป็นสื่อ สร้างสมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครู การสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อช่วยดูแลนักเรียน

ทัศนาศวกศักดิ์ (2548, หน้า 46-49) กล่าวว่างานสัมพันธ์ชุมชน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น ให้สถานศึกษาใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ และส่งเสริมให้สถานศึกษา ประชาชน ร่วมมือกันพัฒนาชุมชนของตนเองโดยมีหลักสำคัญ คือ สถานศึกษาเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนชุมชนและชุมชนก็เป็นผู้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นก่อนผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ และคำนึงถึงแนวทางในการดำเนินงานเรื่องนี้ซึ่งที่ผ่านมามีการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเนื่องจากสถานศึกษาเป็นฝ่ายรับเพียงฝ่ายเดียว ให้ชุมชนร่วมคิด ร่วมปรึกษา ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ในกิจกรรม

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่างานสัมพันธ์ชุมชนจะต้องมีการจัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้พัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง งานบริการสาธารณะต้องมีการจัดให้มีระบบการบริหารสาธารณะ จัดระบบข้อมูลข่าวสาร ของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณะ จัดบริการข้อมูลข่าวสารและบริการอื่นๆ แก่สาธารณชน ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา พัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณชน ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ นำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไขพัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ

สัมมา ธนินทรีย์ (2556, หน้า 110-117) กล่าวว่างานสัมพันธ์ชุมชนเป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาการเรียนรู้อย่างมากขึ้น เพื่อให้บุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ

และสถาบันสังคมอื่นทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น ซึ่งงานสัมพันธ์ชุมชนมีแนวทางปฏิบัติโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาให้มากขึ้นสนับสนุนและมรมาตรการจูงใจทั้งด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เอกชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาระดับ/ประเภท ให้มากขึ้นควบคู่กับการสนับสนุน ด้านวิชาการ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร และ/หรือการอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวที่เป็นธรรม เพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐานและเป็นการประกันความเป็นธรรมให้แก่ผู้เรียน รวมถึงกำหนดแนวทางที่เป็นมาตรฐานเดียวกับรัฐ ลดบทบาทของรัฐในการจัดการศึกษาเป็นหลัก มาเป็นผู้กำกับนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษา นิเทศ และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาด้านแบบที่ดี และส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง และขยายผล เพื่อให้การจัดการศึกษาและเรียนรู้มีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาการศึกษาทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น สนับสนุนการศึกษาทางเลือก และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ โดยบุคคล ครอบครัวสถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน ตามความต้องการที่แตกต่างหลากหลาย โดยให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนเชิงนโยบายและปฏิบัติเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานเอกชน และการศึกษาทางเลือกส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาร่วมพัฒนา การศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนมากขึ้นในรูปแบบหลากหลาย โดยปรับปรุงกลไกรองรับการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว ส่งเสริมการจัดการศึกษา และเรียนรู้ของสถาบันทางสังคมทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยในทุกระดับ และประเภทการศึกษา ร่วมจัดการศึกษา และการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย พัฒนาระบบการวัดประเมิน การรับเข้าศึกษาต่อการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้เื้อื่อต่อ การศึกษาทางเลือก และการศึกษาอกระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมสถาบันครอบครัว สถาบัน ศาสนาและสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสถาบันสังคมอื่นร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้ การพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียนมากขึ้นในรูปแบบที่หลากหลาย ส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้าร่วมจัด และสนับสนุนจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาตามความเหมาะสมและความ ต้องการของท้องถิ่นในทุกระดับ/ประเภทการศึกษามากขึ้น โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐาน และระบบการศึกษาของชาติ

อำนาจ ทองโปร่ง (2555, หน้า 31-34) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริม การศึกษาตลอดชีวิต การพัฒนาครู การประกันคุณภาพการศึกษาและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ ซึ่งล้วนแต่ต้องใช้งบประมาณมาดำเนินการจัดการปฏิรูปการศึกษาดำเนินการไปตาม วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีการระดมทรัพยากร ให้ระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐเอกชน องค์กรต่างๆ สถาบันชุมชน การระดมทุนท้องถิ่น ทุนทางสังคม ครอบครัวชุมชนสถาบันศาสนา องค์กร

พัฒนาเอกชน สื่อมวลชน สถานประกอบการเอกชน หน่วยงานทางการศึกษากลุ่มอาชีพ ชมรม มูลนิธิ  
 ทูทางวัฒนธรรม อนุรักษ์วิถีชีวิตของสังคมที่ต้องมีการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับภาษา การอุปโภคบริโภค  
 การดูแลสุขภาพ ที่อยู่อาศัย การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การพักผ่อนอุปกรณ์เครื่องใช้ เอกลักษณ์ ศิลปะซึ่งทุน  
 ทางวัฒนธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นทรัพยากรทางการศึกษาประกอบด้วย แหล่งวิทยากร  
 ชุดความรู้ ประสบการณ์ แหล่งโบราณสถาน จิตรกรรมประติมากรรมการแลกเปลี่ยนวิถีชีวิตมนุษย์  
 ค่านิยม การแต่งกาย อาหาร เครื่องใช้ในครัวเรือนนทรสพ ยาสมุนไพรสิ่งตีพิมพ์ ทรัพยากรบุคคล เช่น  
 ปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรที่เป็นสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ทุนที่เป็น  
 ทรัพยากรธรรมชาติ แร่ธาตุ พืชและสัตว์ แม่น้ำ ภูเขา ทุนที่เป็นตัวเงินสถานศึกษามีหน้าที่ระดมทุน  
 เหล่านี้เพื่อมาสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายและกระทำได้โดยการให้  
 บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการระดมทุน

สรุปได้ว่า งานสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง งานเลขานุการประสานงานกับคณะกรรมการ  
 สถานศึกษา งานให้บริการสาธารณะ การประสานงานกับบุคคลากรนอกองค์กร และประสานงานกับ  
 หน่วยงานอื่นเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เป็นการระดมทรัพยากรที่เป็นทรัพย์สิน และการระดม  
 ทรัพยากรบุคคลเพื่อการสนับสนุนพัฒนางานของโรงเรียน

### 3. งานอาคารสถานที่

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป., หน้า 5) กล่าวว่า งานอาคารสถานที่ หมายถึง การดูแลอาคาร  
 สถานที่และสิ่งแวดล้อม จัดทำโครงการงบประมาณแผนปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม  
 ติดตามการปฏิบัติงานของแผนงาน วางแผนร่วมกับฝ่ายแผนงานของโรงเรียน และฝ่ายพัสดุโรงเรียน  
 เพื่อเสนอของบประมาณจัดสร้างอาคารเรียน และอาคารประกอบ จัดซื้อ จัดหาโต๊ะเก้าอี้ อุปกรณ์การสอน  
 อุปกรณ์ทำความสะอาดห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้เพียงพอและให้อยู่ในสภาพที่ดี จัดเครื่องมีรักษา  
 ความปลอดภัยในอาคาร จัดบรรยากาศภายในอาคารเรียน ซ่อมแซมอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ ดูแลความ  
 สะอาดทั่วไปของอาคารเรียน ให้คำแนะนำในการใช้อาคารสถานที่ จำหน่ายพัสดุเสื่อมสภาพ อำนวยความสะดวก  
 ในการใช้อาคารสถานที่แก่บุคคลภายนอก จัดทำสถิติการให้บริการและรวบรวมข้อมูลจัดซื้อ จัดหา  
 สาธารณูปโภคในโรงเรียนให้เพียงพออยู่ตลอดเวลา จัดบริการและติดตามการใช้สาธารณูปโภคให้เป็นไป  
 อย่างคุ้มค่า ให้อยู่ในสภาพที่ได้มาตรฐาน จัดทำป้ายคำเตือนเกี่ยวกับการใช้ระบบสาธารณูปโภค อบรม  
 นักเรียนเกี่ยวกับการใช้สาธารณูปโภค ซ่อมแซมสาธารณูปโภคให้อยู่ในสภาพที่ดี และปลอดภัยอยู่  
 ตลอดเวลาประเมิน สรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานประจำปีการศึกษา

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (ม.ป.ป., หน้า 16) กล่าวว่า งานอาคารสถานที่หมายถึง การมีหน้าที่  
 เกี่ยวกับการปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม และพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน  
 ประเมินความสะอาดของห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณพื้นที่ตามเขตพื้นที่ต่างๆใน  
 โรงเรียน จัดให้มีผู้รับผิดชอบดูแลความสะอาดเรียบร้อย จัดทำทะเบียนประวัติอาคารเรียนอาคารประกอบ  
 และสิ่งปลูกสร้าง จัดระบบรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นสะดวก  
 จัดทำเอกสาร สารสนเทศงานที่รับผิดชอบ เป็นรูปเล่ม จัดทำป้ายบอกอาคาร สถานที่ ตามอาคารต่างๆ ของ  
 โรงเรียน ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาโรงเรียน พัฒนาห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ จัดทำ  
 ระเบียบข้อปฏิบัติในการใช้อาคารสถานที่และติดตามตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม  
 ของโรงเรียนให้บริการ และอำนวยความสะดวกกับบุคลากรภายใน และภายนอกในการใช้สถานที่ พัฒนา

บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีทักษะในการปฏิบัติการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สรุป และรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งและขอบข่ายหน้าที่ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

สุฤทธิ์ บุณนาค (2547, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่ หมายถึง โรงเรียน หน่วยงานทางการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ และบุคคลในโรงเรียนจะต้องมีความสมบูรณ์ในส่วนประกอบทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อชีวิตอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนประกอบหนึ่งในสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาหรือการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาได้โดยต้องให้การดูแลเอาใจใส่อาคารสถานที่ด้วยการวางแผนผังให้เป็นระเบียบเหมาะสม เป็นสัดส่วน สะอาดร่มรื่น สวยงาม ส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ช่วยในการส่งเสริมพัฒนาการทางความคิดและจิตใจ ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรมอันพึงประสงค์ได้ ผู้บริหารต้องจัดแบ่งหน้าที่ให้ถูกต้องเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานที่ส่งเสริมงานวิชาการให้ดียิ่งขึ้น

รัชพล คชารุ่งโรจน์ (2548, หน้า 105) กล่าวว่า งานอาคารสถานที่ของโรงเรียนถือว่าเป็นหน้าตาของโรงเรียน เมื่อบุคคลภายนอกมองเห็นโรงเรียนจากภายนอกทำให้รู้ได้เลยว่าโรงเรียนทันสมัยหรือไม่ ต้องมีการวางแผนผังระบบอาคารและบริเวณโรงเรียนให้อำนวยความสะดวกในการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ สะอาด ปลอดภัย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทั้งในห้องเรียน ห้องประชุม โรงอาหาร สามารถให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนที่ทันสมัย อาคารสถานที่ที่เป็นเอกลักษณ์ภายนอกที่มองเห็นจะเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนในการประชาสัมพันธ์สู่ภายนอก และจะเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสมบูรณ์

อำนวยการ ทองโปร่ง (2555, หน้า 77) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่หมายถึง การที่ผู้บริหารรู้จักจัดทำให้ทรัพยากรที่มีมาดำเนินการจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคุมดูแลรักษา ทำนุบำรุงอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดีสนองความต้องการแก่บุคลากรในหน่วยงาน และให้บริการแก่ชุมชนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

สมพิศ ไห้งาม (2555, หน้า 107-109) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่หมายถึงการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับลักษณะและสภาพของอาคารสถานที่ อาทิ บริเวณสภาพพื้นที่ของสถานที่ตั้ง ลักษณะของอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด ห้องน้ำ ห้องประชุม ห้องคอมพิวเตอร์ โรงอาหาร ที่นั่งพักผ่อน สนามกีฬา การตกแต่งภายในและนอกอาคารเรียน ความสะอาด สะอาดสวยงาม ความปลอดภัยในบริเวณสถานศึกษา การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2556, หน้า 81) กล่าวว่า งานอาคารสถานที่นั้นมีการกำหนดแนวทางการวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมสถานศึกษาบำรุงดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้สรุป ประเมินผล การรายงาน การใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมการบริหารอาคารสถานที่ มีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารอาคารสถานที่ นับเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนเป็นอันมาก เพราะขนาดของสถานที่ การตกแต่งอาคารบริเวณโดยรอบ รวมทั้งแสง สี ทัศนียภาพ ทิศทางลม การจัดระเบียบอาคาร สุขลักษณะ ล้วนเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนรัก ห่วงแหน

และภาคภูมิใจในสถานศึกษา และยังช่วยเหลือหลอมพฤติกรรมของผู้เรียนให้ตั้งใจศึกษาหาความรู้ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ในสถานศึกษาต่อไปจนจบการศึกษา และเพื่อให้การบริหารอาคารสถานที่สมบูรณ์แบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงลักษณะอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมดังนี้

1.1 อาคารเรียน ควรเป็นอาคารถาวร สามารถใช้งานได้หลายงาน ถูกสุขลักษณะ จำนวนขนาดของอาคารเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนเพื่อสะดวกในการจัดกิจกรรม

1.2 ห้องเรียนควรอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ มีอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ครบถ้วนและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ปราศจากเสียง ฝุ่น กลิ่น คิวิน และมลภาวะอื่นๆ ห้องเรียนควรมีแสงสว่างพอเหมาะ ขนาดห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน เพื่อสะดวกในการจัดกิจกรรม

1.3 อาคารประกอบและห้องพิเศษ เช่น ห้องสมุด ห้องพยาบาล ห้องวิทยาศาสตร์ห้องดนตรี และห้องอื่น ๆ ควรมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามหลักสูตร

1.4 บริเวณโรงเรียน ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียน มีรั้วรอบ ไม่มีน้ำขังตกแต่งบริเวณสวยงาม ร่มรื่น เหมาะแก่การจัดกิจกรรมและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของนักเรียน

1.5 สภาพแวดล้อมโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ และความต้องการทางการศึกษา เพราะมีอิทธิพลมากในด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน

2. การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความคิด ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยตรงด้วยสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ สนใจ และตั้งใจศึกษา หาความรู้ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้นทั้งนี้การพัฒนาสิ่งแวดล้อมดังกล่าวให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์จึงควรมุ่งพัฒนาให้มีความร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลภาวะ มีความปลอดภัย พร้อมด้วยไม้ดอกไม้ประดับ ป้ายบอกทาง ป้ายประกาศ มีถังขยะและการกำจัดสิ่งปฏิกูล อันส่งเสริมให้บริเวณสถานศึกษาสะอาดเรียบร้อย คำนึงถึงความสมดุลของปัจจัยสี่ประการดังนี้

2.1 การจัดบริเวณและความงามของบริเวณ เนื่องจากผู้เรียนต้องใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาเป็นเวลานานหลายปี และในช่วงเวลาดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้เรียนซาบซึ้งพอใจ และภาคภูมิใจกับความงามของสถานศึกษา ดังนั้นหากสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไม่สวยงาม เมื่อจบการศึกษาผู้เรียนก็จะสร้างสภาพแวดล้อมของตนเอง โดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงควรดูแลเอาใจใส่ในสภาพแวดล้อมให้สวยงาม สะอาดเรียบร้อย เพื่อกระตุ้นให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน

2.2 แสง สี การมองเห็น และแสงสว่าง เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะการจัดระบบแสงสว่างที่พอเหมาะจะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นได้เร็ว สบายตา และชัดเจน

2.3 เสียงเป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน หากมีเสียงรบกวนจากบริเวณรอบๆ หรือภายนอกห้องเรียน จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกรำคาญหงุดหงิด เครียด กระวนกระวายใจ และเหน็ดเหนื่อย เพราะเสียงรบกวนเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจในการสื่อความหมายระหว่างผู้สอน และผู้เรียนเป็นอย่างมาก

2.4 อุณหภูมิและการถ่ายเท เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความสบายทางร่างกายด้วยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิและความชื้นในอากาศ โชคดีที่ปัจจุบันมนุษย์สามารถควบคุมอากาศและปรับระดับความร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามต้องการ

3. การป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ในทุกโอกาส ทั้งจากการกระทำหรือดเว้นการกระทำของบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยอุบัติเหตุในสถานศึกษาอาจจำแนกได้สอง

ลักษณะคือ อุบัติภัยร้ายแรง เช่น ตกต้นไม้ ตกอาคาร ตกน้ำ หรือรถชน อุบัติภัยธรรมชาติไม่ร้ายแรง เช่น หก ลม ถูกของมีคมบาด ทั้งนี้สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องหามาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา เพื่อขจัดอุบัติเหตุมิให้เกิดขึ้นอีกต่อไป นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามสุขลักษณะยิ่งขึ้น สถานศึกษาจึงควรกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ได้มาตรฐานดังนี้

- 3.1 กำหนดแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
- 3.2 บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมที่จะใช้ประโยชน์
- 3.3 ติดตาม และตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้
- 3.4 สรุปประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

อำนาจ ท่องโปร่ง (2555, หน้า 77-85) กล่าวว่า อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจมีความรู้ความสามารถทักษะในการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องตามหลักวิชาเอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด ต้องมีการวางแผนด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เลือกราคาที่ดินที่ตั้งของสถานศึกษา คัดค่าเสื่อมราคาอาคารสถานที่ การวางแผนด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ต้องมีการวางแผนใช้อย่างคุ้มค่า คุ้มทุนใช้ได้เต็มศักยภาพ ศึกษาข้อมูลอย่าละเอียดก่อนใช้งาน ต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบอย่างชัดเจนว่า อาคารสถานที่ที่ก่อสร้างนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทำอะไร กำหนดหน้าที่บริหารอาคารไว้อย่างชัดเจน มีนโยบายในการใช้ทั้งอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมชัดเจน เตรียมพิจารณาคาดคะเนปัญหาล่วงหน้าเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขรักษาระบบการบริหารอาคารสถานที่ การวางแผนบริหารอาคารสถานที่ที่มีความสำคัญคือ ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปโดยประสานสอดคล้องกัน การปฏิบัติตามแผนจะทำให้ประหยัดทั้งเงิน คน และเวลา ดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบติดตามประเมินผลแล้วควบคุมงานง่ายยิ่งขึ้น แบ่งเบาภาระหน้าที่ การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง ระดมกำลังคนและทรัพยากรมาใช้ได้อย่างได้ผล ช่วยให้การขยายงานและปรับปรุงดำเนินไปได้โดยรวดเร็วและสะดวก การสำรวจความต้องการอาคารสถานที่ต้องมีข้อมูลให้ครบถ้วนโดย ศึกษาธรรมชาติและความต้องการของชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินอย่างไร การย้ายถิ่น ประชากรในท้องถิ่นเดิมเป็นอย่างไร การคมนาคมแนวโน้มในอนาคต ความต้องการรับการศึกษาของชุมชนเป็นอย่างไร ศึกษามวลประชากรที่เข้าเรียนมีสภาพเป็นชุมชนเมือง ชุมชนอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม การย้ายเข้าและย้ายออกระหว่างเรียน ศึกษาแผนการเรียนและหลักสูตรทำความเข้าใจกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และของท้องถิ่น จุดมุ่งหมาย นโยบายและแผนการดำเนินงานของหลักสูตร ท้องถิ่นนั้นต้องการให้เยาวชนเรียนรู้อะไรมีคุณสมบัติอย่างไรเมื่อจบการศึกษาวิชาที่เปิดสอนนั้นสอนอย่างไร มีกิจกรรมและบริการใดๆบ้าง โครงสร้างลักษณะ การบริหารจำนวนนักเรียนสูงสุดและต่ำสุด แต่ละห้องเรียน การจัดสรรอัตรากำลังครู การประเมินผลอาคารเรียนที่มีอยู่แล้ว การแปรผลการคาดคะเนเป็นความต้องการอาคารเรียน งบประมาณก่อสร้าง แผนหลักของอาคารสถานที่เรียน การประเมินสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ที่ตั้งของสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา

กระบวนการจัดทำแผนเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มักจะจัดทำเป็นแผนอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมหลายกระบวนการ นับตั้งแต่การจัดสร้างอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การใช้และการควบคุมดูแลรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ทำให้ผู้มาเยือนประทับใจ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาสบายใจ นักเรียนเกิดระเบียบวินัยโดยอ้อม โดยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดูแลรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เอาใจใส่ ควบคุม ติดตามงานที่ได้มอบหมายแก่บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบงานดำเนินไปด้วยดี มีสภาพเรียบร้อย ผู้บริหารต้องจัดเตรียมเรื่องสนับสนุนให้งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมดำเนินไปตามนโยบาย

สรุปได้ว่า งานอาคารสถานที่ หมายถึง การกำหนดแผนใช้อาคารสถานที่ การสร้างอาคารเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบภายในสถานศึกษาให้สะอาดสวยงามปลอดภัย ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สรุปรายงานการประเมินผลงานการใช้อาคารสถานที่

#### 4. งานกิจการนักเรียน

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป. หน้า 3) กล่าวว่างานกิจการนักเรียน หมายถึงงานส่งเสริมพัฒนากิจกรรมนักเรียน ส่งเสริมสุขภาพอนามัยนักเรียน ส่งเสริมจัดกิจกรรมและนันทนาการให้นักเรียน ดูแลงานให้คณะกรรมการนักเรียนทำการปกครองนักเรียนกันเอง และดูแลกิจการเรือนนอน จัดระบบช่วยเหลือนักเรียน แก้ไขพฤติกรรมนักเรียน

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (ม.ป.พ. หน้า 2-10) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนหมายถึงงานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยให้คำปรึกษาสถานนักเรียนมีทำงานอย่างเป็นระบบ ดำเนินการให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในด้านควบคุมการปฏิบัติตน ตลอดจนพฤติกรรมนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุนในด้านคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดูแลนักเรียนประจำ แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ของนักเรียน ป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติดในสถานศึกษา ดูแลโภชนาการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ เผยแพร่ให้ความรู้ด้านบริโภคอาหารที่ถูกหลักโภชนาการและเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ ประสานงานกับสถานพยาบาลหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่จำเป็นให้แก่นักเรียน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 1-3) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา ในสถาบันการศึกษามีภารกิจที่ประกอบด้วย การบริหารกิจกรรมนักเรียน และการจัดรูปองค์การของนักเรียน การรับและคัดเลือกนักเรียน ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับระเบียบ และทะเบียนต่างๆ การจัดสวัสดิการหรือการจัดบริการให้แก่นักเรียน และการควบคุมความประพฤติ และระเบียบวินัยของนักเรียน

กูด (Good, 1995, อ้างถึงใน อรุณ ชุมทอง, 2548, หน้า 18) กล่าวว่า งานการบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารของสถาบันแก่นักเรียนนักศึกษาเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม ในแง่ของการให้คำปรึกษา การบริหารและสวัสดิการแก่นักศึกษาเช่น การแนะแนวทางการศึกษา อาชีพและการจัดหางาน การบริการหอพักและการให้บริการองค์การของนักเรียน

อรุณ ชุมทอง (2548, หน้า 6 ) กล่าวว่า งานการบริหารกิจการนักเรียนหมายถึง ถึงการวางแผน

งานกิจการนักเรียน การบริหารงานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม การป้องกัน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและการสร้างความอบอุ่นให้เกิดแก่นักเรียนดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การประเมินผลงานกิจการนักเรียน

สง่า พุ่มพวง (2548, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียน มีความหมายโดยรวม คืองานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในกิจการต่าง ๆ นอกห้องเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องจัดให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ดำรง ประเสริฐกุล (2551. อ้างถึงใน สมพิศ โห้งาม หน้า110) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วสถานศึกษาทุกแห่ง มีหน้าที่ที่ต้องดูแลการจัดกิจกรรมนักเรียนให้เหมาะสม น่าสนใจ และเป็นประโยชน์มากที่สุด เพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ให้คิดเป็น พร้อมทั้งจะปฏิบัติตนให้เข้ากับสังคมแวดล้อม ทนต่อเหตุการณ์ พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และเพื่อให้การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์

ปกรณ์ ศรีตันทิพย์ (2553, หน้า 32) กล่าวว่างานกิจการนักเรียนเป็นงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาในทุกๆด้านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคม เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนเองพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้านเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบ มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อสังคม

สมพิศ โห้งาม (2555, หน้า 109-110) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนหมายถึงการจดดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เริ่มตั้งแต่ก่อนที่นักเรียนจะเข้าเรียน (สมัครเรียน) ระหว่างอยู่ในโรงเรียน จนกระทั่งออกจากโรงเรียน และมีได้เป็นการเรียนการสอน

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 74-87) กล่าวว่า แนวทางการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนต้องวางแผนกำหนดการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขการส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมนั้นเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดแนวการจัดการศึกษา โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการบริหารงานกิจการนักเรียน ทำเพื่อพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา รู้จักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีกระบวนการคิด มีทักษะในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม และมีความสุขมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายเกิดความรู้ความชำนาญ ทั้งวิชาการ และวิชาชีพอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น



2. ผู้เรียนค้นพบความสนใจ ความถนัด และพัฒนาความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มองช่องทางในการสร้างงานอาชีพในอนาคตได้อย่างเหมาะสม
3. ผู้เรียนเห็นคุณค่าขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและประกอบสัมมาชีพ
4. ผู้เรียนพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติ ค่านิยมในการดำเนินชีวิต และเสริมสร้างศีลธรรมจริยธรรม
5. ผู้เรียนมีจิตสำนึก สามารถทำประโยชน์เพื่อสังคมและประเทศชาติ

สมพิศ ให้งาม (2551, หน้า110) กล่าวว่า สถานศึกษาจึงควรยึดหลักการจัดกิจกรรม ในสถานศึกษาโดยกิจกรรมต่างๆ จะต้องอยู่ในความดูแลของสถานศึกษา โดยครูอาจารย์ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ต้องยึดปรัชญา และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเป็นหลักสำคัญ จะต้องไม่มีผลเสียต่อการเรียน การสอนของนักเรียนยึดหลักการจัดกิจกรรมเพื่อนักเรียน ผู้บริหารและครูอาจารย์มีหน้าที่ให้คำปรึกษา ควบคุมดูแลและยึดหลักประชาธิปไตย ให้นักเรียนกล้าแสดงความคิด ตัดสินใจ และช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาจึงสมควรที่จะกำหนดแนวทางการปฏิบัติ เพื่อการส่งเสริมกิจการนักเรียนในสถานศึกษา ให้เป็นระบบและลุล่วงตามเป้าหมาย ด้วยการวางแผนกำหนดแนวทางส่งเสริมการจัด กิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการจัด กิจกรรมนักเรียน ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัด จัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้ อย่างต่อเนื่อง สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจกรรม เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิด คุณประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

อรุณ ชุมทอง (2548, หน้า 20-24) กล่าวว่า โรงเรียนโสตศึกษา มีระบบการดูแลนักเรียน เป็นระบบ พ่อแม่ปกครองลูก มีพี่ช่วยดูแลน้อง เหมือนกับกิจกรรมในครอบครัว แต่เนื่องจากนักเรียนมีจำนวน มากกว่าบุตรในครอบครัว จึงจำเป็นต้องมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นำมาใช้เป็นเครื่องมือให้นักเรียนปฏิบัติ เป็นแนวเดียวกัน เหมือนกฎหมายของบ้านเมือง และการทำกิจกรรมต้องสอดคล้องกับกิจกรรมของ บ้านเมืองในระบอบประชาธิปไตย โรงเรียนประจำโดยทั่วไป ครู-อาจารย์จะต้องให้ความรักความอบอุ่นแก่นักเรียนมากกว่านักเรียนไปกลับ โรงเรียนโสตศึกษานั้นยิ่งต้องเพิ่มความรัก ความอบอุ่นให้มากขึ้น โรงเรียนโสตศึกษาจึงต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้โดยรอบคอบการจัดครูเข้าหอพัก ต้องคำนึงถึงคุณภาพของ ครูประจำหอพักโดย มีความรักและความจริงใจต่อนักเรียนโดยทั่วไป มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมที่จะ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต สมบูรณ์แข็งแรงดี การจัดนักเรียนจะต้องแยกตาม เพศและวัยที่เหมาะสม เนื่องจากกิจกรรมนักเรียนในวัยต่าง ๆ ย่อมมีความต้องการต่างกัน วิธีการ กิจกรรมจะต้องใช้วิธีการที่แตกต่าง ให้นักเรียนรุ่นพี่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โดยอาจจะแยก นักเรียนเป็นกลุ่มหรือหมู่ กลุ่มละ 8-10 คน มีนักเรียนรุ่นพี่เป็นหัวหน้าผู้ดูแลนักเรียนรุ่นน้องอย่าง ใกล้ชิด กฎระเบียบของหอพักต้องเป็นระเบียบที่ปฏิบัติได้ ไม่เข้มงวดจนเกินความจำเป็น เพราะอาจ ทำให้นักเรียนมีความเครียดและเป็นผลเสียต่อการจัดกิจกรรม มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมโดย สม่่าเสมอควบคุมดูแลความสะอาด ความเป็นระบบระเบียบในหอพัก และบริเวณรอบหอพักอย่างถูก สุขลักษณะ โดยให้นักเรียนในหอพักรับผิดชอบ มีการสร้างความอบอุ่นให้แก่นักเรียน โดยคำนึงถึง นักเรียนอยู่ดีกินดี อาหารถูกหลักโภชนาการ มีมาตรฐานการดำเนินชีวิตที่ดี ดูแลทุกข์สุขอย่างใกล้ชิด แสดงความเห็นอกเห็นใจให้นักเรียนมีโอกาสไปทัศนศึกษาตามเวลา และโอกาสอันควร จัดกิจกรรม

เพื่อการบันเทิงตามเวลาและโอกาสอันควร จัดให้มีเวลาว่างในบางเวลาเพื่อความสุขส่วนตัวอย่างเหมาะสมนักเรียนประจำในโรงเรียนโสตศึกษาไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางดังนั้นช่วงเช้าและเย็นจึงมีเวลาว่างมาก โรงเรียนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น

1. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักเรียนใหม่ทำความคุ้นเคยกัน นิยมจัดกิจกรรมนี้เมื่อเปิดภาคเรียน โดยนำนักเรียนเข้าใหม่มาอยู่รวมกัน เรียนรู้การดำเนินชีวิตในโรงเรียนประจำ เพื่อให้นักเรียนได้มีการปรับตัว คบเพื่อนต่างสถาบัน ทำให้คลายกังวลจากความคิดถึงบ้าน การจัดกิจกรรมสอดแทรกกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ส่งผลให้นักเรียนที่มีฐานะและวัฒนธรรมที่แตกต่างสามารถอยู่รวมกันได้อย่างมีความสุข สร้างจิตสำนึกให้ภูมิใจในสถาบัน

2. การจัดประกวดหอพักนักเรียน เช่น การประกวดหอพักสะอาด ประกวดตู้เสื้อผ้าสะอาดมีระเบียบ ประกวดมารยาทนักเรียนในหอพัก สิ่งเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมระเบียบวินัยสร้างความเรียบร้อยให้แก่หอพัก ปลูกฝังวิถีการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ

3. กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี ยุวกาชาด เสริมสร้างระเบียบวินัย และนำรูปแบบบางอย่างใช้ในหอพักเช่น การจัดกลุ่มหรือระบบหมู่ การทำงานเป็นหมู่คณะ การสร้างผู้นำ การเป็นผู้ตามที่ดี

4. กิจกรรมประกวดระเบียบแถว เป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนแต่ละหอพักได้ฝึกระเบียบความพร้อมเพรียง การสร้างภาพลักษณ์ของหมู่คณะ ความสามัคคีของหมู่คณะนักเรียน

5. กิจกรรมกายบริหารภาคเช้าเพื่อเสริมสร้างพลานามัย

6. กิจกรรมกีฬา เป็นกิจกรรมใหญ่ ส่งเสริมให้นักเรียนเลือกฝึกกีฬาตามความถนัดเนื่องจากกีฬาทุกประเภทมีกฎ กติกาเพื่อให้นักเรียน เรียนรู้ที่จะเคารพในกฎ ระเบียบ วินัย ใช้เสริมสร้างความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

7. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม อาจจัดในโรงเรียนหรือนำนักเรียนออกไปร่วมกิจกรรมที่จัดในละแวกใกล้โรงเรียน ให้นักเรียนได้ฟังเทศน์ ฟังธรรม นิมนต์พระมาสอน หรือครูฝ่ายกิจกรรมจัดให้มีการสวดมนต์และอบรมก่อนเข้านอนทุกคืน

8. กิจกรรมตามความสนใจ เช่นนักเรียนที่สนใจทางนาฏศิลป์การแสดง ดนตรี กิจกรรมเข้าจังหวะ โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนกลุ่มนี้ได้ฝึกฝน และแสดงความสามารถให้เพื่อนๆ นักเรียนในโรงเรียนชื่นชม สร้างความบันเทิงให้แก่ทั้งนักเรียนทั้งสองฝ่าย

9. กิจกรรมอาชีพอิสระ เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โรงเรียนโสตศึกษาทั่วไปทำได้ผลดี เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่เป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินครอบครัวมีฐานะยากจนโรงเรียนจึงมุ่งเน้นสอนอาชีพ กิจกรรมนี้เป็นจุดเด่นของโรงเรียนโสตศึกษา

10. กิจกรรมที่ส่งผลต่อการควบคุมความประพฤตินักเรียน ได้แก่ กิจกรรมที่สนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งที่กำหนดโดยกฎกระทรวง กรม และโรงเรียน เช่น การจัดประกวดและให้รางวัลนักเรียนที่รักษาวินัยได้ดีเยี่ยม ซึ่งขั้นตอนการจัดกิจกรรมนักเรียนควรมีขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาด้านกิจกรรมของโรงเรียนตามด้วยการทำแผนและโครงการ ดำเนินตามแผนติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม

11. ระเบียบว่าด้วยการอยู่ประจำของนักเรียนนั้น โรงเรียนต้องมีกฎระเบียบเพื่อให้เป็นแนวทางให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติ เป็นแนวทางให้กระทำตนอยู่ในขอบเขตเพื่อความสงบสุขของส่วนรวม โดยกฎระเบียบนั้นเกิดจากความคิดและข้อตกลงของสังคม มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้

และบังคับใช้เพื่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมมีผลบังคับใช้กับทุกคน ครูและนักเรียนรับทราบโดยทั่วกัน มีความเหมาะสม อยู่เสมอแม้ว่าการเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ในการออกกฎระเบียบของนั้น ผู้บริหารควรแต่งตั้งกรรมการ จากบุคคลหลายฝ่ายเช่น รองผู้อำนวยการ นักเรียน ครูผู้ปกครองหรือครูประจำหอพัก ครูแนะแนวหรือครู สังคมสงเคราะห์ ครูผู้สอน ครูฝ่ายกิจการนักเรียน การร่างระเบียบนั้น จะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม และระดับชั้นเรียนและอายุของนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างวินัยตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียนจนนำไปสู่ การปฏิบัติ และเกิดความเคยชินตลอดจนมีความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่เพื่อเสริมสร้างพลานามัย ให้สมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพจิตดีตลอดจนมีสุขนิสัยที่ดี และปฏิบัติจนเป็นนิสัยเพื่อยกระดับมาตรฐานการ ดำรงชีวิตสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้นักเรียนได้ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้นักเรียนรู้จัก ช่วยตนเอง พึ่งตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองจนสามารถดำรงชีวิตร่วมกับสังคมปกติได้ เพื่อให้นักเรียนมี ความรักความอบอุ่นอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นที่รักของบุคคลทั่วไปในสังคม

สรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียนหมายถึง การดูแลนักเรียน ช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีภูมิลำเนา ห่างไกลด้วยการ บริการจัดที่พักให้นักเรียนประจำ มีระบบควบคุมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี ดูแล ความประพฤตินักเรียนอย่างเข้มแข็ง จัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของ นักเรียนสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย นักเรียนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง มีสวัสดิการ ด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียน ส่งเสริมการเล่นกีฬา ตอบสนองต่อความ สนใจของนักเรียน

### 5. งานการประชาสัมพันธ์

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (ม.ป.ป., หน้า2-5) กล่าวว่า งานประชาสัมพันธ์ หมายถึง การกำหนด นโยบาย วางแผน การดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับนโยบาย และจุดประสงค์ ของโรงเรียน ประสานงาน ร่วมมือกับกลุ่มสภารการเรียนรู้ และงานต่างๆ ของโรงเรียน ต้อนรับและบริการผู้ปกครอง หรือแขกผู้มาติดต่อกับนักเรียนและทางโรงเรียน ประกาศข่าวสารของกลุ่มสภารการเรียนรู้ หรือข่าวทาง ราชการให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ ประสานงานด้านประชาสัมพันธ์ทั้งในและนอกโรงเรียน เผยแพร่ กิจกรรมต่างๆ และชื่อเสียงของโรงเรียนทางสื่อมวลชน จัดทำจุลสารประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร เกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และจัดทำรายงานประจำปีของงานประชาสัมพันธ์ ออกแบบ พัฒนาเว็บไซต์ และมัลติมีเดียออนไลน์โรงเรียน จัดการบริหารเกี่ยวกับฐานข้อมูลบนเว็บไซต์ ให้การสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ ในการเผยแพร่ข่าวสาร ด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บริการบันทึกภาพกิจกรรมต่างๆ แล้วนำออกไปเผยแพร่ มนทิตรา เดชชนะจรสุข (2548, หน้า 11) กล่าวว่า งานการประชาสัมพันธ์โรงเรียน หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งบุคคล ภายในโรงเรียนและบุคคลภายนอก เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานต่างของโรงเรียนให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

เสนาะ ตีเยาว์ (2551, หน้า 269) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การสื่อสารสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคคล และเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อแลกเปลี่ยน ข่าวสาร ทักษะคิด ความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรม ความคิดเห็น ตลอดจนความรู้ซึ่งกันและกัน และยังเป็น กระบวนการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยอาศัยการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ

ต่างๆ เพื่อให้ชุมชนเข้าใจ และใช้ความร่วมมือแก่สถานศึกษา ขณะเดียวกัน การสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ ยังเป็นเครื่องมือในการบริหาร ที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้กับหน่วยงานหรือการศึกษาได้

ศศิธร แก้วรักษา (2552, หน้า 26) กล่าวว่า งานการประชาสัมพันธ์โรงเรียน หมายถึง การสร้างความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกับกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นกระบวนการสร้างการไมตรีสองทางโดยโรงเรียนต้องเป็นผู้ให้และผู้รับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เป็นผลให้เกิดความเข้าใจเลื่อมใสศรัทธาและส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่างๆ

รัตนา กาญจนพันธ์ (2556, หน้า 84-85) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์นั้นต้องศึกษาความต้องการการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษาทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลการศึกษาของชุมชน วางแผนการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนองค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ ผลงานของสถานศึกษา สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์ ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับ และนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

#### ความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์

เสนาะ ตีเยาว์ (2551, หน้า 269) กล่าวว่า งานประชาสัมพันธ์ มีความสำคัญดังนี้

1. เพื่อบอกข้อมูล (to inform) การบอกข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานมีข้อมูลพร้อมสำหรับใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงาน
2. เพื่อประสานงาน (to coordinate) การประสานงานจะทำให้งานสำเร็จสมบูรณ์เพราะมีงานหลายอย่างที่ต้องแบ่งแยกกันทำงานระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงาน
3. เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล (to share) ข้อมูลส่วนใหญ่ขององค์กรเป็นเรื่องการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากหลายๆ ฝ่าย ทั้งภายในและภายนอก ข้อมูลไม่ได้เกิดขึ้นโดยตรงกับผู้บริหาร แต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากพนักงาน จากภายนอกและหน่วยงานอื่นๆ
4. เพื่อควบคุม (to control) ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ว่าได้ทำตามแผนและบรรลุเป้าหมายเพียงใด หากผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ถูกต้อง
5. เพื่อใช้อิทธิพล (to influence) การชักจูงให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
6. เพื่อกระตุ้น (to inspire) ให้คนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพัน เชื่อมมั่น มุ่งมั่นในการทำงาน มีความสุข มีความสบายใจ และมีสำนึกที่ดีต่อองค์กร

สำหรับสถานศึกษาทุกแห่งการประชาสัมพันธ์จัดว่าเป็นเครื่องมือสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งของสถานศึกษา เนื่องจากทำให้สามารถสื่อสารและประสานความเข้าใจอันดีทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาจะช่วยให้เกิดการรับรู้รับทราบ และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับครู และผู้บริหารหรือครูกับนักเรียนในสถานศึกษาอันทำให้สามารถสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน โดยผ่านการใช้สื่อประเภทต่างๆ อาทิ จดหมายเอกสาร แผ่นพับ โทรศัพท์ ซึ่งจะช่วยสานสร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ

ของชุมชนอันเป็นที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ในการนี้สถานศึกษาจึงควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้รัดกุมโดย

1. ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน
2. วางแผนประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และสื่อมวลชนในท้องถิ่น
3. จัดให้มีเครือข่ายประสานงานประชาสัมพันธ์
4. พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา
5. สร้างกิจกรรมประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับ และนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

### รูปแบบประชาสัมพันธ์

ศศิธร แก้วรักษา (2552, หน้า 32-43) กล่าวว่า เกษของประชาสัมพันธ์มีสามประเภทได้แก่ แบบที่เป็นการประชาสัมพันธ์ภายใน การประชาสัมพันธ์ภายนอก และการประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจการประชาสัมพันธ์ภายใน หมายถึง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับเรื่องราวและสภาพการณ์โดยทั่วไปของโรงเรียน เช่น นโยบาย บทบาทหน้าที่ ผลการดำเนินงาน โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการ ตลอดจนสภาพการเงินโดยทั่วไปของโรงเรียน เพื่อพัฒนาการสื่อสารที่ตีระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มย่อยในโรงเรียน โดยสร้างความสำนึกให้แก่บุคคลภายในโรงเรียนว่าทุกคนมีส่วนร่วมในความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานกันภายในโรงเรียน และสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของโรงเรียน ในสังคมภายนอกได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการประชาสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ว่าการประชาสัมพันธ์ภายในที่ดี ย่อมนำไปสู่การประชาสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลภายนอกที่มีประสิทธิภาพ การประชาสัมพันธ์ภายนอก หมายถึง การประชาสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกสถาบันที่ไม่ได้เกี่ยวข้องผูกพันกับโรงเรียนในฐานะผู้ปฏิบัติงาน แต่มีผลประโยชน์หรือกิจกรรมเกี่ยวข้องกันกับโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติ ตลอดจนประชาคมติที่เป็นทั้งผลบวกทั้งผลลบต่อโรงเรียนซึ่งได้แก่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสื่อมวลชน กลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงเรียนโดยตรง กลุ่มชนในละแวกใกล้เคียง หน่วยงานอื่นๆ ประชาชนในท้องถิ่น และกลุ่มประชาชนทั่วไป

การประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจ หมายถึง การประชาสัมพันธ์ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะงานหรือเฉพาะเหตุการณ์ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อป้องกันแก้ไขความเข้าใจผิดที่กลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน กระบวนการประชาสัมพันธ์ก็จะเน้นหนักแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์นั้นๆ อาจจัดรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. การจัดวันและสัปดาห์พิเศษ โดยโรงเรียนกำหนดวันขึ้นเอง หรือกำหนดวันสำคัญปฏิบัติตามปฏิทิน เช่นวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันสงกรานต์ ส่วนสัปดาห์พิเศษโรงเรียนอาจกำหนดขึ้นเอง และจัดงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนซึ่งเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียนด้วย

2. การจัดการแสดงและนิทรรศการ เป็นการจัดงานของโรงเรียน เพื่อผลงานวิชาการเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ แสดงให้เห็นถึงกิจการความก้าวหน้าตลอดจนผลงานที่ผ่านมาให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบการพบปะและการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ซึ่งกันและกัน เช่นการประชุมสัมมนาวิชาการ ประชุมกันระหว่างผู้นำท้องถิ่นในชุมชนต่างๆ กับโรงเรียน การจัดงานวันครบรอบปี เป็นการจัดงานวันครบรอบของการก่อตั้ง หรือการสถาปนาโรงเรียน ซึ่งเป็นโอกาสอันดีที่โรงเรียนจะได้แสดงความก้าวหน้า ความสำเร็จและการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสร้างสรรค์สังคมส่วนรวม ให้ประจักษ์แก่สายตาประชาชน สร้างความไว้วางใจและเลื่อมใสศรัทธาต่อโรงเรียน

3. การให้รางวัลพิเศษแก่บุคคลที่สร้างสรรค์ หรือบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมหรือเป็นบุคคลดีเด่น หรือเป็นบุคคลตัวอย่าง โดยอาจเป็นบุคคลภายในหรือบุคคลภายนอกโรงเรียนก็ได้ ส่วนรางวัลพิเศษอาจเป็นประกาศเชิดชูเกียรติ เหรียญตรา ถ้วยหรือโล่เกียรติยศ ในการมอบรางวัลให้แก่บุคคลต่างๆ สถาบันต้องเผยแพร่ข่าวสารไปยังสื่อมวลชนต่างๆ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียนให้ทราบโดยทั่วกัน

4. การเปิดให้เยี่ยมชมโรงเรียน ได้แก่ การเปิดโอกาสบุคคลทั่วไป ทุกกลุ่ม ทุกอาชีพ เข้าเยี่ยมชมเพื่อไม่ให้เป็นการสร้างทัศนคติที่ไม่ดีแก่ประชาชนว่าโรงเรียนมีความลำเอียง การเยี่ยมชมอาจกระทำโดยการบรรยาย ฉายสไลด์หรือภาพยนตร์ประกอบ การแสดงสาธิต หรือการนำชมบริเวณต่างๆ

5. การประกวดโรงเรียนอาจจัดประกวดเฉพาะบุคคลภายใน หรือจัดประกวดให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการประกวดด้วย เช่นระดับนักเรียน ระดับประชาชนทั่วไป การจัดประกวดเช่น จัดประกวดคำประพันธ์ คำขวัญ เรื่องสั้น

6. การจัดขบวนแห่เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ

7. การอุปถัมภ์งานของชุมชนเพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่นได้แก่ การส่งเสริมปรับปรุงด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัยของชุมชนในท้องถิ่น วัฒนธรรมและนันทนาการต่างๆ

8. การจัดงานประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงบริการใหม่ ๆ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ๆ ของโรงเรียน เช่น การให้บริการระบบใหม่ โดยมีการสาธิตให้ผู้ร่วมงานชมด้วย

การประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียนกระทำได้โดย จัดเจ้าหน้าที่พนักงานเดินหนังสือเพื่อให้ทุกคนภายในโรงเรียนลงชื่อรับทราบเรื่องต่างๆ จากฝ่ายบริหาร จัดเจ้าหน้าที่ติดต่อสอบถามรับผิดชอบการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนในระดับสายวิชา มอบหมายให้หัวหน้าสายวิชาเป็นศูนย์กลางการติดต่อสื่อสารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสายวิชาที่รับผิดชอบ แล้วประชาสัมพันธ์ให้ครูในสาขาวิชาได้ทราบ จัดเครื่องขยายเสียงและต่อลำโพงไปยังห้องต่างๆ เพื่อแจ้งข่าวสารให้ทราบโดยทั่วกัน โดยมอบหมายให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์รับผิดชอบ ติดตั้งโทรศัพท์ภายในตามอาคารสำนักงานของสาขาต่างๆ หรือห้องพักครูจัดทำแผ่นประกาศไว้ใกล้ๆ กับโต๊ะลงชื่อของครู เพื่อให้ครูได้รับทราบเมื่อมาลงชื่อทำงานจัดทำเป็นคำสั่งแจกสำหรับทุกคนที่มีรายชื่อในคำสั่ง หรือจะส่งไปยังหัวหน้าสายวิชาให้แจ้งให้ครูในหมวดวิชาทราบ จัดทำเอกสารสื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เป็นประจำเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องที่น่าสนใจจัดให้มีการประชุมทั้งในระดับสายวิชาและหมวด โรงเรียนมีการประชุมนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อชี้แจง เสนอแนะ ฝึกอบรมให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งดีงาม และแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้นักเรียนทราบจัดทำป้ายประกาศไว้ตามอาคารเรียน หรือตามสถานที่ที่นักเรียนส่วนมากต้องผ่านเป็นประจำจัดกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนโดยให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับนักเรียนในฐานะที่ปรึกษา และควบคุมดูแลกิจกรรมนั้นจัดให้มีกล่องแจ้งเรื่องราวต่างๆ และรับความคิดเห็นจากนักเรียนจัดชั่วโมงโฮมรูม (Homeroom) ขึ้นทุกวันศุกร์ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้พบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ครูจะได้ทำการอบรมและแจ้งข่าวสารที่เห็นว่าเป็นเรื่อง

นักเรียนควรทราบการประชาสัมพันธ์ภายนอกโรงเรียน กระทำได้โดยส่งเสริมให้ครูได้ติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อทราบพฤติกรรมของเด็กนักเรียนเพื่อร่วมมือกับครูในการอบรม จัดตั้งคณะกรรมการประชาชน เพื่อให้เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียน จัดตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู

การประชาสัมพันธ์ภายนอกทำโดยสำรวจประชาคมและความคิดเห็นของบุคลากรภายนอกโรงเรียน แกไขความเข้าใจผิดต่าง ๆ ที่เกิดแก่โรงเรียนเพื่อให้ประชาชนมีทัศนคติกับโรงเรียนในแง่ดี นักประชาสัมพันธ์จะต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนในกิจกรรมต่างๆ ของประชาชนในท้องถิ่น และกิจกรรมนอกโรงเรียนทุกอย่าง หลักการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงว่าเป็นหน้าที่หลักของครูทุกคนในโรงเรียนต้องร่วมรับผิดชอบ ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งรับหน้าที่จัดการประชาสัมพันธ์แล้วก็ตาม การประชาสัมพันธ์นั้นต้องเป็นไปเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียน ชุมชนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโรงเรียนต้องรู้จักเลือกสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ สื่ออื่นที่เหมาะสมงานประชาสัมพันธ์ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษาและทุกๆ ปี งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนถือว่าเป็นกระบวนการสองทาง(Two Way Process) ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน โดยโรงเรียนต้องรับฟังด้วยความบริสุทธิ์ใจ โรงเรียนควรจัดให้มีการประเมินผล กิจกรรมประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนที่ได้จัดขึ้นในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำผลการประเมินมา ปรับปรุงวิธีดำเนินงานต่อไป

สรุปได้ว่า งานประชาสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทำให้บุคลากรในองค์กรทราบข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ และบุคลากรนอกองค์กรต่างๆ เข้าใจรับทราบข้อมูลในเชิงบวก ส่งผลให้ชุมชนรอบด้านยินดีสนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน งานประชาสัมพันธ์ถือเป็นหน้าที่ของครูทุกคน ในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน

### 2.3 โรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานสำคัญในการประสานงาน และพัฒนาบุคลากรครู ที่ไม่ได้จบสาขาการศึกษาพิเศษให้มีความรู้ความเข้าใจด้านภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวก พัฒนาบุคลากรครูที่จบสาขาการศึกษาพิเศษซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในการสอนวิชากลุ่มสาระการเรียนรู้ และทักษะการสอนวิชาชีพ มีโรงเรียนโสตศึกษา 16 แห่ง ที่สอนแบบสองภาษา ส่วนอีกโรงเรียนอีก 5 แห่งสอนแบบระบบรวม การสอนแบบสองภาษา (Bilingual Education) เป็นรูปแบบการสอนที่ใช้ในชนกลุ่มน้อย หรือชุมชนซึ่งมีภาษาเป็นของตนเอง โดยใช้ภาษาที่แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ในสังคมใช้กัน การเรียนการสอนจะให้ความสำคัญกับทั้งสองภาษา โดยถือว่าภาษาที่ใช้ในชุมชนเป็นภาษาแม่ หรือเป็นภาษาแรก และภาษาที่ใช้ในสังคมเป็นส่วนใหญ่หรือภาษาประจำชาติเป็นภาษาที่สอง การจัดการเรียนการสอนจะใช้ทั้งสองภาษาเป็นสื่อกลางในการสอน การสอนแบบสองภาษาพบว่า ได้ผลดีและใช้กันแพร่หลายในชนกลุ่มน้อย เช่น ชาวเขา กลุ่มผู้อพยพ (พะโยม ชินวงศ์ 2548, หน้า 85)

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ โรงเรียนโสตศึกษาเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นโรงเรียนประจำ จัดการศึกษาให้แก่เด็กเรียนเฉพาะความพิการหูหนวก ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนถึงระดับมัธยมปลาย ในระดับชั้นอนุบาลให้ความสำคัญกับการฟื้นฟู เยียวยา และเตรียมความพร้อม

ในระดับประถมศึกษาจะให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูและการเรียนรู้วิชาการให้อ่านออกเขียนได้ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการพึ่งพาตนเองเสริมด้วยการฝึกการทำงานพื้นฐานอาชีพ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะสอนวิชาการควบคู่ไปกับวิชาชีพ ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะสอนวิชาการและฝึกงาน งานเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา มีการพัฒนาส่งเสริมทั้งในรูปแบบกระบวนการโดยเฉพาะเด็กก่อนวัยเรียนและเด็กนักเรียนชั้นประถมช่วงชั้นที่ 1 แล้วเพิ่มสัดส่วนการใช้นวัตกรรมที่เป็นเอกสารและเทคโนโลยีมากขึ้นตามลำดับ งานสัมพันธ์ชุมชนจะมีส่วนสำคัญส่งเสริมให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนตอบแทนกลับมาอย่างเต็มที่ทั้งในด้านทรัพยากรเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ การสนับสนุนองค์ความรู้จากชุมชน เนื่องจากโรงเรียนโสตศึกษาส่วนใหญ่มีสถานที่กว้างขวางจึงสามารถให้บริการชุมชนด้านการใช้สถานที่ได้เป็นอย่างดี การบริการชุมชนถือเป็นงานสำคัญ สานสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานนอกโรงเรียน ให้บริการด้านสถานที่แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มาขอความร่วมมือ เนื่องจากมีอาคารเรียน อาคารฝึกงาน โรงอาหาร สนามกีฬา กลางอาคารฝึกกีฬา อาคารเรือนนอนของนักเรียนประจำ เรือนพยาบาล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง บรรยากาศ ร่มรื่น ชุมชนตอบแทนโรงเรียนด้วยการสนับสนุนกำลังทรัพย์และบุคลากร ผู้บริหารและครู ผู้นำนักเรียนทำกิจกรรมกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนมีทักษะทางสังคม เป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานหน่วยงานทางอ้อมเป็นประโยชน์ต่อการระดมทรัพยากร

สรุปได้ว่า โรงเรียนโสตศึกษา หมายถึง โรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ มีทั้งหมด 21 แห่ง เป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการจัดการศึกษาให้แก่เด็กหูตึง และเด็กหูหนวก (DEAF) จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นโรงเรียนประจำ รับทั้งนักเรียนทั้งประจำและไป-กลับ เด็กหูหนวกมีภาษาและวัฒนธรรมเป็นของตนเอง จึงใช้ภาษามือสื่อสารเป็นภาษาหลัก ครูที่สอนจะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษามืออยู่ในระดับดี

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ประสาน พุ่มเข็ม (2549) ได้ศึกษาการดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางและข้อเสนอแนะพบว่าควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ บุคลากรต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา จะต้องมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ปัญหาในการดำเนินการ การดำเนินการเพื่อรองรับมาตรฐานไม่มีความต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีภาระงานมาก ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ภาระงานบ่อย

กานนท์ อินทปัญญา (2549) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต1 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรสร้างแรงจูงใจยกย่องเชิด



ชูเกียรติ จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูได้ศึกษาดูงาน จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อใช้เอง ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อให้หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานตามความถนัด ตามความสนใจ และผู้บริหารควรชี้แจงสร้างความเข้าใจกับครูถึงบทบาทหน้าที่ที่มีต่อชุมชน จัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้เพียงพอกับความต้องการ สร้างความตระหนักและมีนโยบายให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง

มีทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยองค์ประกอบ จูงใจด้านผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ ภาระงานหลากหลาย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ วินัยในวิชาชีพครู ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพครู ความเอาใจใส่ของครู โดยพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ธิดารัตน์ รัฐวิเศษ (2550, หน้า 119) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบายโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมการติดต่อสื่อสารในองค์กรและการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชนก คำวัจนัง (2551, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครนายกพบว่าการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต การบริหารงานของผู้บริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น และรายได้ นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือสภาพภาพประสพการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา ที่ตั้งของโรงเรียน มีทั้งที่แตกต่างและไม่แตกต่างกันแสดงว่าตัวแปรดังกล่าวอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู นอกจากนี้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงานของครูนั้นจะต้องมีมาตรฐานในการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ทำให้การศึกษามีคุณภาพ ครูได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล

พัทยาภรณ์ เปรมภิวค์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีการปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียนจัดอบรม วินัยและคุณธรรมจริยธรรม ทุกสัปดาห์ เข้าค่ายพุทธศาสนาทุกปีการศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกศาสนา โฮมรูมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 คาบ ประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง เลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียนตามแนว การเลือกตั้งทั่วไป และได้แต่งตั้งคณะกรรมการนักเรียนปฏิบัติงานด้านประชาธิปไตย

กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ว่า พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

ประไพ อุดมผล (2554, หน้า 116) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรม

การบริหารจนเกิดผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านคุณภาพ โดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริศักดิ์ เลิศพานิชพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่าครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 พบว่าการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557, หน้า175 -176) ได้ประเมินติดตามผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโสตศึกษาพบว่าการพัฒนา ผลิต จัดหาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=3.65$ ,  $SD=.59$ ) การบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=3.50$ ,  $SD=.61$ ) การบริหารกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=3.60$ ,  $SD=.60$ )

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฟาวเลอร์ (Fowler, 1986). ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ Southeastern เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ครู-อาจารย์ ที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับครู อาจารย์ที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

บรัดดี (Braddy, 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู ซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาในรัฐแคริบเบียนียตอนเหนือ ผลการวิจัย พบว่าทั้งครูประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษา ต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของผู้นำจะส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

เฟอูกสัน (Ferguson, 1997) ศึกษาการใช้ภูมิปัญญาและความคิดสร้างสรรค์สำหรับกลวิธีการในการพัฒนาภูมิปัญญาที่อยู่ในรูปของการผสมผสาน ระหว่างวิธีการระดมพลังสมองระดับชุมชนกับการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ให้เด็กออกไปหาประสบการณ์นอกสถานที่พบกับผู้ประกอบการอาชีพระดับท้องถิ่น และเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นพบว่าเด็กจะสามารถนำภูมิปัญญาที่ตนได้ศึกษาเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น นำมาผสมผสานเข้ากับแนวคิดเดิมของตนเองได้ดีกว่าการเรียนอยู่แต่ในสถานศึกษา

แฮร์ (Hare, 2003) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานกับการมีส่วนร่วมของกลุ่มกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม Systematizing Person-Group Reations (SPGR) พบว่าการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ตาม

กลุ่มที่ต้องการ และยังทำให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคน ให้ความเป็นมิตรต่อกันเพิ่มมากขึ้น ในที่สุดจะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

ชูเมคเกอร์ (Shumacher, 2004) ได้ทำการวิจัยศึกษามุมมองของครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติการสอน (impact on instructional) และการเรียนรู้ของเด็ก (student learning) และระบบการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีความคาดหวังของ (Vroom) เป็นแนวทางในการศึกษาคือ ความคาดหวัง (expectancy: บุคลากรเชื่อว่าตนสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือไม่) การกระทำหรือผลลัพธ์ (instrumentality: บุคลากรมีความเชื่อว่าผลลัพธ์บางอย่างจะได้มาจากความพยายามปฏิบัติงานของตนเองหรือไม่) และความชอบ (valance: บุคลากรมีความชอบหรือให้คุณค่ากับผลการกระทำของตนหรือไม่อย่างไร) การวิจัยพบว่า แม้บุคลากรจะมีความคาดหวังสูง แต่การกระทำและความชอบ (คุณค่า) กลับอยู่ในระดับต่ำ บุคลากรคนนั้นก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำไปด้วย ชูเมคเกอร์เสนอแนะไว้ 4 ประเด็น คือ 1) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานครู ต้องมีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ 2) การสร้างแรงจูงใจต้องได้รับความสำคัญมากขึ้น 3) ระบบการประเมินต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ 4) ต้องระบุเป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน

โจนส์ (Jonea, 2005) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจของผู้บริหารของรัฐ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ประสานงานระหว่างประเทศ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเมืองใหญ่ๆ ผลปรากฏว่าตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง เวลาที่จำกัด แรงกดดันจากเพื่อนชาวสสารที่หามาได้ บทบาทที่จำกัดและการขาดประสบการณ์ ทั้งหมดนี้ข้อที่มีบทบาทมากคือ แรงกดดันจากเพื่อน ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ กระบวนการตัดสินใจมีรูปแบบตามโครงสร้าง หรือข้อกำหนดของหน่วยงานระดับสูง ผู้บริหารระดับสูงของรัฐตัดสินใจโดยยึดตัวเองมากกว่าผู้บริหารองค์กรอื่น ผู้บริหารระดับสูงทั้ง 4 องค์กรที่ศึกษา จะรับฟังเหตุผลของกลุ่มเพื่อนต่อการตัดสินใจมากกว่าตัวแปรที่ศึกษาอื่นๆ

กรีนและคณะ (Green & Others, 2008) ได้ศึกษาแนวทางการตรวจสอบประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากร เพื่อช่วยให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยผู้บริหารควรจัดการให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างราบรื่นและควรพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลและการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

## บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 3) การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 19 โรงเรียน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงเสนอสาระสำคัญของขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

### 3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการของการดำเนินการตามโครงร่างงานวิจัย โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ เอกสาร และปัญหา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆให้สมบูรณ์ นำเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือตามขอบเขตการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ต่อจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลอง 40 คนซึ่งได้จากการคำนวณตามตาราง เครซี และมอแกน (Krejcie and Eayrle W.Morgen) (ประภาพรรณ เส็งสมวงศ์ 2550, หน้า 238) ในโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำแบบสอบถามปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยกำหนด เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

### 3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนโสตศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 21 โรงเรียน ที่สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 536 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 (ออนไลน์ สารสนเทศสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มมาจากประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูในโรงเรียนโสตศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน จำนวน 451คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง G.Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size  $f^2$ ) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ ( $\alpha$  error problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) อำนาจการทำนาย Power ( $1-\beta$  error problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 209 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 230 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Muiti stage Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.คนทำการสุ่มอย่างตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวน 230 คน ไว้ (AX230/N=n) ตามจำนวนสัดส่วนของประชากรในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2)ผู้ช่วยผู้บริหาร และ 3) ครู ซึ่งเป็นข้าราชการครู และพนักงานราชการครู นำมาหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนด รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

2.ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกผู้บริหารซึ่งเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน/โรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหาร ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการ การบริหารทั่วไปหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน/โรงเรียน รวมเป็น 2 คน/โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 19 คน กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารการบริหารทั่วไป19 คน เป็นครู จำนวน 192 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัด  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีงบประมาณ 2557

โรงเรียนโสตศึกษา	ประชากร (N = 451)	กลุ่ม ตัวอย่าง (A)	ผู้ให้ข้อมูล (n)		
			ผู้บริหาร (1 คน)	ผ.ผู้บริหาร (1 คน)	ครูผู้สอน
จังหวัดตาก	31	16	1	1	14
จังหวัดร้อยเอ็ด	20	10	1	1	8
จังหวัดสงขลา	40	20	1	1	18
เพชรบูรณ์	19	10	1	1	8
จังหวัดสุรินทร์	18	10	1	1	8
จังหวัดปราจีนบุรี	13	7	1	1	5
จังหวัดชลบุรี	34	17	1	1	15
จังหวัดขอนแก่น	40	20	1	1	18
จังหวัดมุกดาหาร	20	10	1	1	8
จังหวัดเพชรบูรณ์	20	10	1	1	8
จังหวัดอุดรธานี	22	11	1	1	9
จังหวัดพังงา	5	4	1	1	2
จังหวัดนนทบุรี	27	14	1	1	12
จังหวัดชัยภูมิ	14	7	1	1	5
จังหวัดกาญจนบุรี	17	9	1	1	7
นครศรีธรรมราช	26	13	1	1	11
ปานเลิศจ	6	3	1	1	1
ทุ่งมหาเมฆ	36	18	1	1	16
อนุสารสุนทร	43	21	1	1	19
รวม	451	230	19	19	192

ที่มา : สารสนเทศสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม, 2557, เข้าถึง  
ได้จาก <http://special.obec.go.th/>

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษามีรายละเอียด ดังนี้  
1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิง

1.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ 21-30, 31-40, 41-50, 51-60 และ 60 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

1.4 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง โรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.5 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงตำแหน่งหน้าที่ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ การบริหารทั่วไป ข้าราชการครู ครูพนักงานราชการ

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

2.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (John M. Cohen & Norman T. Uphoff) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรการบริหารทั่วไปประกอบด้วย งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานสัมพันธ์ชุมชน งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน และงานประชาสัมพันธ์

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาแล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นเกณฑ์ การให้คะแนน จำนวน 19 ข้อ

**ตอนที่ 3** การบริหารงานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นเกณฑ์การให้คะแนน จำนวน 28 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Likert, อ้างถึงใน สุวิมล ตีการนันท์, 2557, หน้า 115-119) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด เป็นเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับน้อยที่สุดให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

ระดับ 2 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับน้อยให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 3 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลางให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 4 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 5 หมายถึง การมีส่วนร่วม/การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุดให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย จำแนกแบบสอบถามออกเป็นสามตอน โดยข้อคำถามได้มาจากนิยามเชิงปฏิบัติการ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถามการใช้ภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมตรงตามขอบเขตเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัยแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาของแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบข้อความ สำนวนภาษา ความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหาคือใช้วิธี IOC (Item Objective Congruence) (สุวิมล ติรภานันท์, 2553, หน้า 127) โดยหาค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วรรณิ แกมเกตุ, 2551, หน้า 219 - 221)

2) นำผลการพิจารณาเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาค่า IOC เป็นรายข้อและคัดข้อรายการที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการพิจารณาพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปทดลองใช้ได้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 40 คน โดยหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากประชากรของ เครื่องมือและมอแกน (Robert V. Krejcie and W. Morgan) ได้จำนวนที่นำไปทดลองเครื่องมือไม่ต่ำกว่า 30 คน

3) นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient :  $\alpha$ ) (Cronbach, 1970, p. 161 อ้างถึงใน นันทนา วุ่นหนู, 2551, หน้า 48) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974

4) ออกเลขรหัสชุดแบบสอบถาม เรียบเรียง และจัดพิมพ์แบบสอบถามให้มีความเหมาะสม และมีคุณภาพ เพื่อนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

5) การตรวจสอบการแจกแจงความถี่พิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Measure of Sampling Adequacy) ใช้เกณฑ์มากกว่า .50 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ความตรงเชิงโครงสร้างของ Factor ที่มี ต่อไปได้ค่า Eigenvalues ที่มีค่าเกิน 1 (Hair ,J.F., Jr., 1995, p99) นำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลและการตรวจสอบเชิงโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป พบว่า



- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่า KMO เท่ากับ .86 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 3.82) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่าข้อคำถาม ทุกข้อ (จำนวน 5 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่า KMO เท่ากับ .62 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 2.15) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อ (จำนวน 3 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

- การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่า KMO เท่ากับ .87 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 3.73) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่าข้อคำถาม ทุกข้อ (จำนวน 6 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

- การมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่า KMO เท่ากับ .83 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 3.85) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่าข้อคำถาม ทุกข้อ (จำนวน 5 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

- การบริหารงานทั่วไป มีค่า KMO เท่ากับ .85 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าค่า Initial Eigenvalues total (Eigenvalues = 3.53) เกิน 1 มีจำนวน 1 Factor (Component) แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อ (จำนวน 28 ข้อ) เป็นองค์ประกอบของการบริหารงานทั่วไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือต่อคณบดีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศาลายา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 19 โรงเรียน

2) ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมส่งคืนจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งหมดจำนวน 19 โรงเรียน

3) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับให้มีความสมบูรณ์ พร้อมใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูล

ซึ่งได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นรหัสแทนค่าแล้วประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแบบสอบถาม มี 4 ตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentages) เพื่อดูการกระจายของตัวแปรและนำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

3) การวิเคราะห์งานบริหารงานทั่วไปโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ทั้งหมดจำนวน 19 โรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตาม มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

ในส่วนของตอนที่ 2 และ 3 มีการแปลความหมายค่าเฉลี่ย เทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100) การแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า S.D. < 1 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการในเรื่องการมีส่วนร่วม/  
การบริหารทั่วไปในระดับน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรหนึ่งจากตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว

การแปรระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงลงรหัสเพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentages)

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของข้าราชการครู คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ตอนที่ 4 สถิติที่ใช้วิเคราะห์การมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ คือ

- การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์สถิติเพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรหนึ่งตัวจากตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คนในโรงเรียน 19 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละหน่วยงานคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู ตามตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละสถานศึกษา ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.52 ซึ่งนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$X_{tot}$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา
$X_1$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
$X_2$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
$X_3$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
$X_4$	แทน	ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประเมินผล
$Y_{tot}$	แทน	ตัวแปรการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา
$Y_1$	แทน	งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
$Y_2$	แทน	งานสัมพันธ์ชุมชน
$Y_3$	แทน	งานอาคารสถานที่
$Y_4$	แทน	งานกิจกรรมนักเรียน
$Y_5$	แทน	งานประชาสัมพันธ์
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
B	แทน	ค่าประมาณสัมประสิทธิ์การถดถอย
Constant	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

$R^2$ change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	สถิติที่ทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน



## ตอนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ ชาย	79	35.6
หญิง	143	64.4
รวม	222	100.0
2. อายุ 21-30 ปี	23	10.4
31-40 ปี	59	26.6
41-50 ปี	78	35.1
51-60 ปี	62	27.9
รวม	222	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	128	57.7
ปริญญาโท	91	41.0
ปริญญาเอก	3	1.4
รวม	222	100.0
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการ	15	6.8
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป	16	7.2
ข้าราชการครู	162	73.0
ครูพนักงานราชการ	29	13.1
รวม	222	100.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	46	20.7
5-10 ปี	35	15.8
11-15 ปี	43	19.4
16-20 ปี	50	22.5
21-25 ปี	8	3.6
26 ปีขึ้นไป	40	18.0
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4

เมื่อพิจารณาตามอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปีขึ้นไปมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 คน ช่วงอายุ 31-40 ปีจำนวน 59 คน

คิดเป็นร้อยละ 26.6 และช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาเป็น ข้าราชการครู 162 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 รองลงมาคือครูพนักงานราชการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และผู้อำนวยการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 รองลงมาคือ ระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ระยะเวลา 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ระยะเวลา 26 ปีขึ้นไป 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลา 21-25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อทราบข้อมูลว่าอยู่ระดับใด เป็นการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ตามแนวคิดของตามแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (John M. Cohen & Norman T. Uphoff) ซึ่งวิเคราะห์จาก ค่ามัธยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) โดยภาพรวมและรายด้านดังตารางตารางที่ 4.2- 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

ข้อ	การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 1( $X_{tot}$ )	$\bar{x}$	S. D.	ระดับ
1.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ )	3.71	.79	มาก
2.	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ )	4.12	.67	มาก
3.	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ )	4.05	.62	มาก
4.	การมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ )	3.78	.72	มาก
โดยภาพรวม( $X_{tot}$ )		3.91	.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = .91$ , S.D.=.61) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D.=.67) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D.=.62) การมีส่วนร่วมในการประเมิน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D.=.72) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.71$ , S.D.= .79)



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครู  
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีส่วนร่วมประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียน	4.07	.82	มาก
2.	การมีส่วนร่วมนำเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจด้านนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน	3.62	.94	มาก
3.	การมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.58	.94	มาก
4.	การมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการดำเนินงาน เพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจเลือกวิธีประเมินผลของโรงเรียน	3.59	.92	มาก
5.	การได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง	3.69	.93	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.71</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.71, S.D.=.79$ ) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.07, S.D.=.82$ ) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.69, S.D.=.93$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.58, S.D.=.94$ )

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาของโรงเรียน	3.77	.89	มาก
2.	มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.27	.76	มาก
3.	มีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะด้วยความสามัคคี	4.33	.74	มาก
รวม		4.12	.67	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.12$ , S.D.=.67) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะด้วยความสามัคคี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.33$ , S.D.=.74) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.27$ , S.D.=.76) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.77$ , S.D.=.89)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ข้อ	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้บรรลุ	4.24	.67	มาก

ข้อ	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X <sub>3</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ตามเป้าหมายที่กำหนด			
2.	ได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	4.07	.82	มาก
3.	ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน ให้ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน	4.06	.85	มาก
4.	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามสายงานที่ปฏิบัติ	3.94	.81	มาก
5.	ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.99	.76	มาก
6.	รู้สึกภูมิใจเนื่องด้วยโรงเรียนยอมรับความสามารถ	4.00	.80	มาก
<b>รวม</b>		4.05	.62	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  $\bar{x}=4.05$ , S.D.=.62) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.24$ , S.D.=.67) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.07$ , S.D.=.82) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานที่ปฏิบัติ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ , S.D.=.81)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครูด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีส่วนร่วมรับผิดชอบติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.84	.77	มาก
2.	มีส่วนร่วมเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ	3.82	.79	มาก
3.	มีส่วนร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.77	.80	มาก
4.	มีส่วนร่วมในการสรุปประเมินคุณค่าผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.75	.81	มาก
5	มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน	3.72	.92	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.78</b>	<b>.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.78$ , S.D=.72) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ , S.D.=.77) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.82$ , S.D.=.79) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ( $\bar{x}=3.72$ , S.D.=.92)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อทราบข้อมูลว่าอยู่ระดับใด เป็นการวิเคราะห์การบริหารทั่วไปทั้ง 5 ด้าน ซึ่งวิเคราะห์จากค่ามัธยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.7-4.12

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม

ข้อ	การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y)		S.D.	ระดับ
1.	งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.72	.65	มาก
2.	งานสัมพันธ์ชุมชน	3.98	.63	มาก
3.	งานอาคารสถานที่	3.96	.71	มาก
4.	งานกิจการนักเรียน	4.10	.60	มาก
5.	งานประชาสัมพันธ์	3.99	.72	มาก
<b>รวม</b>		3.95	.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.95$ , S.D.=.55) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานกิจการนักเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.10$ , S.D.=.60) รองลงมาคือ งานประชาสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ , S.D.=.72) งานสัมพันธ์ชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ , S.D.=.63) งานอาคารสถานที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.=.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.72$ , S.D.=.65)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไป ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ข้อ	งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่ออุปกรณ์ไอที	3.72	.74	มาก
2.	โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่อเอกสาร	3.75	.72	มาก
3.	โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบกระบวนการ	3.70	.75	มาก
4.	โรงเรียนมีทีมงานบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้บริการอยู่เสมอ	3.70	.79	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.72</b>	<b>.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อทางการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = .65) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่อเอกสาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = .72) รองลงมาคือ โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่ออุปกรณ์ไอที มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = .74) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีทีมงานบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้บริการอยู่เสมอ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ , S.D. = .79)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไป ด้านงานสัมพันธ์ชุมชน

ข้อ	งานสัมพันธ์ชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาไม่น้อยกว่าภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.06	.80	มาก
2.	โรงเรียนพร้อมให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน	4.11	.72	มาก
3.	โรงเรียนทำงานประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	4.08	.79	มาก
4.	โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนในเครือข่าย	3.95	.81	มาก
5.	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนาองค์กร จากที่ต่างๆในรูปแบบของทรัพย์สิน	3.93	.73	มาก
7.	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรจากที่ต่างๆในรูปแบบของกำลังคน	3.77	.79	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.98</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ , S.D.=.63) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนพร้อมให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก( $\bar{x}=4.11$ , S.D.=.72) รองลงมาคือ โรงเรียนทำงานประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.08$ , S.D.=.79) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือโรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรจากที่ต่างๆ ในรูปแบบของกำลังคน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.77$ , S.D.=.79)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไป ด้านงานอาคารสถานที่

ข้อ	งานอาคารสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนกำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม	3.92	.79	มาก
2.	โรงเรียนสร้างอาคารเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม	3.95	.85	มาก
3.	โรงเรียนปรับปรุงซ่อมบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบให้ปลอดภัยเพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.96	.80	มาก
4.	โรงเรียนมีสถานที่สะอาดสวยงาม	4.16	.77	มาก
5.	โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินผลงานการใช้อาคารสถานที่ทุกปีการศึกษา	3.82	.92	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.96</b>	<b>.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานอาคารสถานที่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.=.71) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีสถานที่สะอาดสวยงาม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.16$ , S.D.=.77) รองลงมาคือ โรงเรียนปรับปรุงซ่อมบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบให้ปลอดภัยเพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.=.80) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินผลงาน การใช้อาคารสถานที่ทุกปีการศึกษามาก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.82$ , S.D.=.92)



ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทั่วไป ด้านงาน  
กิจการนักเรียน

ข้อ	งานกิจการนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนมีระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีภูมิลำบาก ห่างไกลด้วยการ บริการจัดที่พักให้นักเรียนประจำ	4.19	.81	มาก
2.	โรงเรียนมีระบบควบคุมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี	3.97	.80	มาก
3.	โรงเรียนมีทีมงานครูดูแลความประพฤติ นักเรียนอย่าง เข้มแข็ง	3.91	.80	มาก
4.	โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร ตอบสนองต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน	4.01	.72	มาก
5.	โรงเรียนสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย นักเรียนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง	4.11	.65	มาก
6.	โรงเรียนมีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	4.20	.67	มาก
7.	โรงเรียนจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียนให้แก่นักเรียน อย่างเหมาะสม	4.15	.77	มาก
8.	โรงเรียนส่งเสริมการเล่นกีฬาตอบสนองต่อความสนใจ ของนักเรียน	4.23	.73	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.10</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.10, S.D.=.60$ ) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนส่งเสริมการเล่นกีฬาตอบสนองต่อความสนใจของนักเรียน มีการปฏิบัติ  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.23, S.D.=.73$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนมีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมี  
คุณภาพชีวิตที่ดี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.20, S.D.=.67$ ) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ  
โรงเรียนมีทีมงานครูดูแลความประพฤติ นักเรียนอย่างเข้มแข็ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x}=3.91, S.D.=.80$ )

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทั่วไปด้านงานประชาสัมพันธ์

ข้อ	งานประชาสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนมีกระบวนการประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลาย	3.93	.78	มาก
2.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบ ข่าวสารทันต่อเหตุการณ์	3.96	.76	มาก
3.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกรับทราบ ข้อมูลเชิงบวก	4.02	.81	มาก
4.	โรงเรียนใช้ระบบการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงชุมชนส่งผลให้ ชุมชนรอบด้านยินดีสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	3.95	.84	มาก
5.	โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมของ บุคลากรครูทุกคน ในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน	4.12	.77	มาก
<b>รวม</b>		3.99	.72	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารทั่วไป ด้านงานประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ ,  $S.D=.72$ ) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคลากรครูทุกคน ในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนมากที่สุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.12$ ,  $S.D=.77$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกรับทราบข้อมูลเชิงบวกมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.02$ ,  $S.D=.81$ ) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีกระบวนการประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลาย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.93$ ,  $S.D=.78$ )

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูกับการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับการบริหารทั่วไป  
โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	(Y)	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )
การบริหารทั่วไป (Y)	1				
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X <sub>1</sub> )	.66**	1			
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X <sub>2</sub> )	.55**	.61**	1		
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X <sub>3</sub> )	.68**	.71**	.59**	1	
การมีส่วนร่วมในการประเมิน (X <sub>4</sub> )	.67**	.79**	.59*	.68**	1

\*\*p ≤ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ของการบริหารทั่วไป (Y) สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X<sub>1</sub>) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X<sub>2</sub>) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X<sub>3</sub>) และการมีส่วนร่วมในการประเมิน (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กันเองมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง.59-.79 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งอาจเกิดภาวะ MutiCollinearity Statistic จึงทำการตรวจสอบภาวะ MutiCollinearity Statistic ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการมีส่วนร่วมในแต่ละด้าน

	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ )	.31	3.23
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ )	.57	1.76
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ )	.44	2.30
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ )	.35	2.90

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า VIF (Variance inflation factor :) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไปจะสร้างปัญหาต่อ Regression model ได้ จากการทดสอบ พบว่าค่า VIF ของการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $x_1$ ) คือ 3.23 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ( $x_2$ ) คือ 1.76 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) คือ 2.30 และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $x_4$ ) คือ 2.90 แสดงให้เห็นว่าค่า VIF ของการมีส่วนร่วมแต่ละด้าน มีค่า ไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหา Collinearity

เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์ค่า VIF กำหนดไว้ จึงทำการทดสอบ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เป็นลำดับต่อไป



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอยแต่ละโมเดล

	Model 1				Model 2				Model 3				Model 4			
	b	SE	t	beta	b	SE	t	beta	b	SE	t	Beta	b	SE	t	beta
Constant	1.895	0.51			1.865	.049			1.854	.046			1.838	.045		
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X <sub>1</sub> )	.656	0.51	.656	.656	.512	.062	8.204	.512	.293	.070	4.185	.293	.144	.081	1.779	.144
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X <sub>2</sub> )					.237	.062	3.796	.237	.143	.061	2.365	.143	.112	.060	1.877	.112
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X <sub>3</sub> )									.388	.068	5.684	.388	.336	.068	4.902	.336
การมีส่วนร่วมในการประเมิน (X <sub>4</sub> )													.260	.077	3.382	.260
R	.656				.682				.731				.747			
R <sup>2</sup>	.430				.465				.534				.558			
R <sup>2</sup> change	.430				.035				.069				.023			
F Change	166.102				14.409				32.307				11.436			
Df change	1, 220				1, 219				1, 218				1, 217			
p-value	.000				.000				.000				.001			
F	166.102				14.409				32.307				11.436			
Df	1, 220				1, 219				1, 218				1, 217			
p-value	.000				.000				.000				.001			

\*p ≤ .05

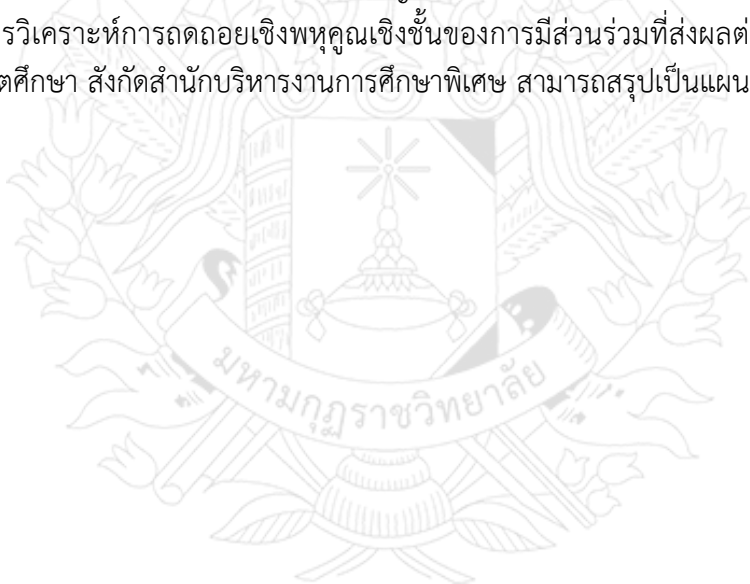
จากตารางที่ 4.15 พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.144 (.656-.512) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ-.149 (.14-.293) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ-.293 (-.149-.144) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.112 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.094 (.237-.143) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ-.018 (.094-.112) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

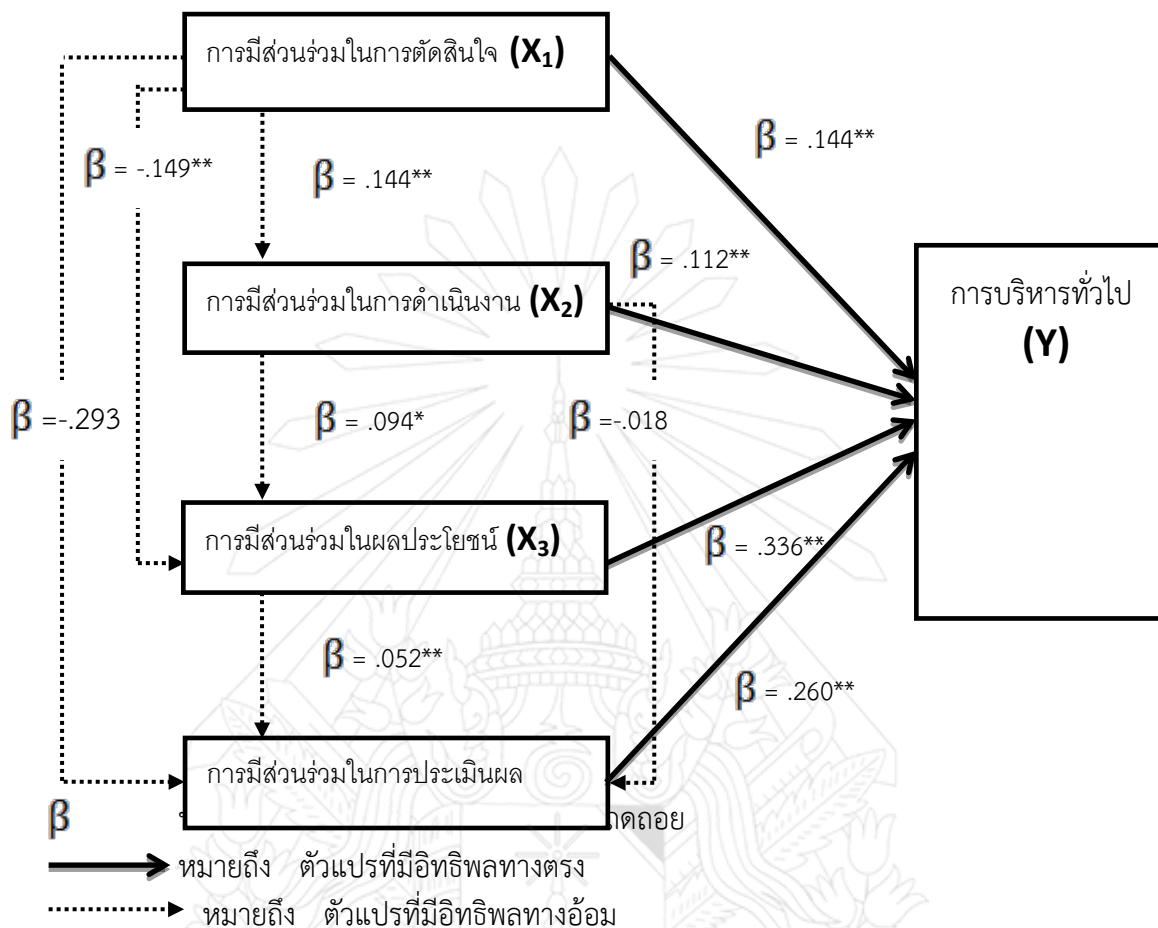
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.336 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.052 (.388-.336) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลทางตรงไปยังไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ.260 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเชิงชั้นของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถสรุปเป็นแผนผังได้ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าค่า  $R = .747, R^2 = .558, R^2 \text{ change} = .023$  แสดงว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ), ( $\beta = .144^{**}$ ) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ), ( $\beta = .112^{**}$ ) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ), ( $\beta = .336^{**}$ ) และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ), ( $\beta = .260^{**}$ ) มีอิทธิพลต่อการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) คิดเป็นร้อยละ 55.8

## บทที่ 5

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 3) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 230 คน จาก 19 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.52 หากคุณภาพ เครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราวน์ได้ .974 ทำการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของ ผู้ตอบแบบสอบถาม และหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมุติฐานได้ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” สามารถนำมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัยได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การบริหารทั่วไปของโรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานประชาสัมพันธ์ ด้านงานสัมพันธ์ชุมชน ด้านงานอาคารสถานที่ และด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหาร ทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 (.656 - .512) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหาร ทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.149 (.144 - .293) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01



มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $-.293 (-.149 - .144)$  อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.112$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.094 (.237 - .143)$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $-.018 (.094 - .112)$  อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.336$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.052 (.388 - .336)$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลทางตรงไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.260$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $.01$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปพบว่าค่า  $R = .747$ ,  $R^2 = .558$ ,  $R^2 \text{ change} = .023$  แสดงว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมกันอธิบายการบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 55.8

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง“การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา ( $X_{tot}$ ) โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการดำเนินงานอยู่มาก ด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครูซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ดังแสดงในผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ยินดีรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และลงมือปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง มีความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการมีส่วนร่วมของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัตินั้นมีทั้งการขอความร่วมมือ การสละทรัพยากรแรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการประสานงานให้คนในองค์กรสามารถร่วมกันปฏิบัติงาน โดยตระหนักถึงปัญหาของงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ ถวิล มาตรเลิศ (2545) ที่ว่า การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดพันธะสัญญา พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory by Frederick Herzberg) ที่ว่า ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน คือความสำเร็จของงาน โดยการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป ลักษณะของงาน ที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงาน ความรับผิดชอบที่เกิดจากความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน

ใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจาก ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ แฮร์ (Hare, 2003) ที่ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานนั้นจะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามกลุ่มที่ต้องการ และยังทำให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเป็นมิตรต่อกันเพิ่มมากขึ้น และในที่สุดจะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ กัญญวีย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) ที่ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมากคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครู ในการรับทราบข้อมูลนโยบายและแผนงานจากหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงาน ตัดสินใจเลือกวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรับผิดชอบในการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นศูนย์กลางของการเกิดทางเลือก มีการกำหนดและประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ นำเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา ต้องเริ่มต้นที่มีข้อมูลที่สำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ คาล โรเจอร์ (Roger) ที่ว่า การให้ความสำคัญแก่คนทุกคนว่าบุคคลนั้น ๆ มีคุณค่าและความสำคัญต่อสังคม ในหน่วยงานหนึ่ง ๆ การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วยความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน ทั้งจากบุคคลที่มีความสำคัญมากและน้อย ถ้าขาดความร่วมมือจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด ย่อมมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดประโยชน์การมีส่วนร่วมของ สมยศ นาวิกาน (2545) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กรให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้วิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ดีกว่า ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจ และความผูกพันของพนักงานต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจมีมากขึ้น เพราะมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ รับบินส์และคูลเตอร์ (Rubbins & Coulter, 1996) ที่ว่า กระบวนการรับทราบข้อมูลสารสนเทศที่ดีเพียงพอจะทำให้เกิดการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ก่อให้เกิดผลต่อการตัดสินใจที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ที่ว่า การตัดสินใจในการบริหารในปัจจุบัน ควรเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่มมากกว่าการตัดสินใจเพียงคนเดียว ทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับผลการตัดสินใจได้ดีกว่า สมาชิกในองค์กรสามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับผลการตัดสินใจในอนาคตได้ สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ โจนส์ (Jonea, 2005) ที่ศึกษาการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจของผู้บริหารของรัฐ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ประสานงานระหว่างประเทศ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเมืองใหญ่ๆ ปรากฏว่า ผู้บริหารระดับสูงทั้ง 4 องค์กรที่ศึกษา จะรับฟังเหตุผลของกลุ่มเพื่อนต่อการตัดสินใจมากกว่าตัวแปรที่ศึกษาอื่นๆ ชัดแย้งกับงานวิจัยต่างประเทศของบริดดี (Braddy, 1991) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมและโรงเรียนประถมใน

แคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่าถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยังมีความต้องการในการตัดสินใจมากขึ้น

2. การบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือการบริหารงานกิจการนักเรียน ( $Y_4$ ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตระหนักถึง ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางอารมณ์ มีกระบวนการคิด มีทักษะในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม มีความสุข มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้บริหารจึงเน้นให้สถานศึกษามีระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียนอย่างเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เพิ่มศักยภาพโดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ที่ว่า ต้องการผู้เรียนรู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการ ควบคุม ดูแลอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจในหลักโภชนาการ การออกกำลังกาย และการใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์มีคุณภาพ มีสุขภาพะปลอดภัยจากโรค การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ สอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ ชุมทอง (2548) ที่ว่า โรงเรียนโสตศึกษาเป็นโรงเรียนประจำครูและนักเรียนอยู่ร่วมกัน ครูสอนตามหลักสูตรในเวลากลางวัน หลังเลิกเรียนครูดูแลอบรมความประพฤติและการปฏิบัติตน จัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัย และดูแลปกครองอย่างรัดกุม ให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิต มีกิจกรรมกีฬาและนันทนาการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของปกรณ์ ศรีตันทิพย์ (2553) ที่ว่า งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคม ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบ สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ พัทยาภรณ์ เปรมภิวค์ (2553) ที่ว่าครูมีการปฏิบัติงานกิจการนักเรียน จัดอบรม วินัยและคุณธรรมจริยธรรมทุกสัปดาห์ เข้าค่ายพุทธศาสนาทุกปีการศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกศาสนา ไหมธรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 คาบ ประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียนตามแนวการเลือกตั้งทั่วไป และได้แต่งตั้งคณะกรรมการนักเรียนปฏิบัติงานด้านประชาธิปไตย สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ กรีนและคณะ (Green and Others, 2008) ที่ว่า บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยผู้บริหารควรจัดการให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างราบรื่น และควรพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลและการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับรายงานการประเมินติดตามผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโสตศึกษาโดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557) พบว่า การบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ( $Y_1$ ) การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บริหารทั้งด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ไอที สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร สนับสนุนให้ครูปรับเทคนิคกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเด็กหูหนวก สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ ไหมงาม (2555) ที่ว่า งานเทคโนโลยีเพื่อ

การศึกษา สร้างความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนในการพัฒนาและยกระดับความรู้ของ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อ สิ่งพิมพ์ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี วิธีการ และเทคนิคกระบวนการ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2556) ที่ว่า งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากร นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต สอดคล้องกับงานวิจัย ต่างประเทศของ เฟอ์กูสัน (Ferguson, 1997) ที่ว่า การใช้ภูมิปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของ เด็กในชนบท สำหรับกลวิธีการในการพัฒนาภูมิปัญญาที่อยู่ในรูปของการผสมผสาน ระหว่างวิธีการ ระดมพลังสมองระดับชุมชนกับการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ โดยนำเด็กออกไปหาประสบการณ์ นอกสถานที่ มีการพบกับผู้ประกอบการระดับท้องถิ่น และเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าเด็ก สามารถนำภูมิปัญญาที่ตนได้ศึกษาเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นนำมาผสมผสานเข้ากับแนวคิดของ ตนเองได้ดีกว่าการเรียนรู้แต่ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ ศิริศักดิ์ เลิศพานิชพันธ์ (2555) ที่ว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรายงาน การประเมินของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557) ที่ได้ประเมินติดตามผลการจัดการศึกษา ของโรงเรียนโสตศึกษา พบว่า การพัฒนา ผลิต จัดหาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา พบว่า 1) การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการประชุม และการแจ้ง ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและตรงกัน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารเองก็ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ เป็นประโยชน์ในการระดมความคิดตัดสินใจดำเนินนโยบาย เพื่อร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีในการดำเนินงาน และตัดสินใจเลือกวิธีประเมินผลงาน สอดคล้องกับแนวคิด ของ รับบินซ์ และคอตเตอร์ (Rubbins and Coulter, 1996) ที่ว่า ความคาดหวังประการหนึ่งจาก การตัดสินใจโดยกลุ่ม คือ ความริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) อาจทำให้เกิดขึ้นโดยเทคนิคระดมสมอง (brainstorming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างเต็มที่ แล้วอภิปรายเพื่อประเมินความคิดเห็นที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2545) ที่ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความรู้สึกรู้ว่า ตนเองมีคุณค่าในการร่วมตัดสินใจร่วมกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศ ของของ ประไพ อุดมผล (2554) ที่ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านการพัฒนาใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นเป็น ลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพโดยทั่วไป สอดคล้องงานวิจัยในประเทศของ ธิตารัตน์ รัฐวิเศษ (2550) ที่ว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการประชุมแจ้งข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลข่าวสารทั่วถึงและตรงกัน เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจการดำเนินงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ ส่งผลให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อยู่ภายใต้การควบคุมในองค์กรที่ผู้บริหารดูแล บุคลากรย่อมมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ โห้งาม (2555) ที่ว่า การดำเนินงานตามแผน (Do) เป็นการปฏิบัติให้ดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานควรจะศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องก่อนและหากเป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติอาจใช้วิธีเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ทว่าหากเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสอันยิ่งใหญ่สำหรับสถานศึกษาที่จะลดการต่อต้านและปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ ฟาวเลอร์ (Fowler, 1986) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2555) ที่ศึกษา การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.149 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรอาจต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แต่ผู้บริหารไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่านอกจากที่บุคลากรต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรักษาผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียให้แก่องค์กรที่ตนรักและภาคภูมิใจแล้ว ยังมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลประโยชน์โดยตรง ที่จะได้รับมอบหมายหน้าที่ ให้ตรงกับความสามารถของตน ยังมีความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการค่าตอบแทนและต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ซึ่งยากที่จะเปิดใจคุยกันตรง ๆ ได้ สอดคล้องกับทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ของ โจเซฟ ลูฟท์ และแฮร์รี่ อินแกรม (Johari Window by Joseph Luft and Harry Ingham) ที่ว่า ลักษณะจิตใจมนุษย์ มี ส่วนที่เปิดเผยเรารู้ คนอื่นรู้ ส่วนที่เป็นจุดบอด เราไม่รู้แต่คนอื่นรู้ ส่วนที่ซ่อนเร้น เรารู้ คนอื่นไม่รู้ และกันบังที่ล้าลึก เราไม่รู้ คนอื่นไม่รู้ ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีนี้ไปใช้ เพื่อการการสะท้อนข้อมูลความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ อับราฮัม มาสโลว์ ที่ว่า トラบใดที่ยังมีชีวิตอยู่มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด สอดคล้องทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ ซิกมันน์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ที่ว่า มนุษย์มี Id เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความสุขความสบายให้กับตนเอง ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆ มนุษย์มี Ego เป็นความต้องการใช้เหตุผล และศีลธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ และมี Super ego คือมีมโนธรรม วัฒนธรรม ประเพณี รวมถึงความเสียสละต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อผู้อื่นและตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550) ที่ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย องค์ประกอบจูงใจด้าน ผู้บังคับบัญชาและแนวทางบริหารจัดการ

ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ ภาระงานหลากหลาย

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยัง การบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $-.293$  แสดงให้เห็นว่า ครูต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการประเมินงานทั้งงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และการประเมินสมรรถนะของตนเองซึ่งยากที่ผู้บริหารจะสนองความต้องการของครูได้ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุมการประเมินในระยะสุดท้ายของการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่สามารถปล่อยให้ครูประเมินเองโดยไม่คอยช่วยเหลือแนะนำการประเมินที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า กระบวนการตัดสินใจที่สำคัญจะมุ่งไปที่การรับทราบข่าวสาร และนโยบายสู่การดำเนินงานมากกว่า การประเมินผลงานของตนเอง การประเมินสมรรถนะของตนเองอาจได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการประเมินอาจคลาดเคลื่อน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของคนงานมีการวัดผล ประเมินผล แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ถูกประเมินทราบ โดยมีจุดหมายเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานนั้นมีสิ่งที่พึงให้ความสนใจคือ ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ความเห็นที่มีต่อคุณลักษณะเพียงหนึ่งหรือสองลักษณะไปประเมินคุณลักษณะอื่นๆทั้งหมด สอดคล้องแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980) ที่ว่า การตัดสินใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในช่วงการดำเนินงาน เกิดขึ้นได้มากกว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น ซึ่งต้องค้นหาความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงาน ทุกขั้นตอนสอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสรีรัฐ (2549) ที่ว่าการประเมินผลต้องดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2555) ที่ว่าการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  ครูส่วนมากมิได้มีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุก ๆ เรื่อง การที่ครูจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับบทบาทขอบเขต และเงื่อนไขที่จำเป็นตามสถานการณ์ต่าง

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $X_2$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทั่วไป ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.112$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งรับทราบปัญหา วางแผน และลงมือปฏิบัติอย่างอิสระที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน บุคลากรมีความสามัคคี รับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ ที่ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนา จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ ต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่

ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549) ที่ว่าการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในทุกๆ ฝ่าย โดยต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจก่อน สอดคล้องกับรายงานการประเมินของสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ พบว่า การบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนา ผลิต จัดหา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ อยู่ใน ระดับมากที่สุด การบริหารกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .094 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตน ได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงทำให้บุคลากรรักองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับพัฒนาอยู่เสมอ ส่งเสริม บุคลากรให้ได้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ดูแลด้านสวัสดิการ ที่พัก อาหาร บุคลากรมีความเป็นอยู่ดี สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1967) ที่ว่า มนุษย์มีความ ต้องการด้านกายภาพ ต้องการมีความปลอดภัย และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ให้ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการยกย่องและยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของ คลินตัน (Clinton) ที่ว่าบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน จะมีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รัตนีย์ (2556) ที่ว่า การให้ขวัญและกำลังใจเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความร่วมมือ เพราะคนที่มีขวัญ และกำลังใจดี ย่อมมีสภาพจิตที่เป็นสุขพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของรัชนก คำวัจฉ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครนายก พบว่าการปฏิบัติงาน ของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต การบริหารงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและรายได้ นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือสถานภาพประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของ โรงเรียน ชัดแย้งกับกับงานวิจัยในประเทศของ กานนท์ อินทปัญญา (2549) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนนครนศศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต1 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง ควรสร้างแรงจูงใจยกย่องเชิดชูเกียรติ จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูได้ศึกษาดูงาน จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อใช้เอง ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อให้หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานตามความถนัด ตามความสนใจ และผู้บริหารควรชี้แจงสร้างความเข้าใจกับครูถึง บทบาทหน้าที่ที่มีต่อชุมชน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ-.018 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความ รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ และดำเนินตามแผน ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ทำให้ง่ายแก่การตรวจสอบ เก็บข้อมูลปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน สอดคล้องกับทฤษฎี แรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่ว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator

factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จ ของงาน การได้รับยกย่องนับถือหรือการยอมรับลักษณะของงานหรือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงาน ความรับผิดชอบนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เนื่องจากความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ยิ่งทำก็ยิ่งเกิดความเชื่อมั่น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549) ที่ว่า การประเมินผลต้องดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประสาน พุ่มเข็ม (2549) ที่ศึกษาการดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางและข้อเสนอแนะพบว่าควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ บุคลากรต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา จะต้องมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางตรงไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .336 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่ตนพึงพอใจ ต้องการเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี เพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานคือผลประโยชน์ ผลประโยชน์ของครูในสถานศึกษานอกจากเงินเดือน การเลื่อนขั้นกรณีพิเศษแล้วยัง ต้องการความมั่นคงด้านสวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ เฟรดเดอริคดับ บิว เทเลอร์ (Frederic W. Taylor, 1903) ที่ว่าปัญหาคนทำงานไม่เต็มศักยภาพนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการออกแบบงานและการจัดสิ่งจูงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รณิธย์ (2556) ที่ว่าผลประโยชน์ของคนทำงานหมายถึงผลประโยชน์ที่มาในรูปแบบขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารต้องพยายามค้นหาความต้องการที่แท้จริงในองค์กร การดำเนินงานเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ มีการจูงใจด้วยสิ่งตอบแทนเป็นเงิน และมีรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ การให้โอกาส การให้ความรู้และเพิ่มความสามารถ การส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร ความภูมิใจในองค์กร ตระหนักถึงชื่อเสียงขององค์กร บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรที่จะดำเนินงานต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ที่ว่า สิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม มีอยู่ 3 ประการ คือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยในประเทศของ มัทนา ว่างอมศักดิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยองค์ประกอบจูงใจด้านผู้บังคับบัญชาและแนวทางบริหารจัดการ ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ



ภาระงานหลากหลาย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ วินัยในวิชาชีพครู ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพครู ความเอาใจใส่ของครู โดยพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ประสิทธิภาพของโรงเรียน ไม่ใช่ผลสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างหนึ่งอย่างใดเท่านั้น แต่ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบที่ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ รวมถึงการที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมไปยังการมีส่วนร่วมในการประเมิน ( $X_4$ ) ไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .052 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงให้เห็นว่า ผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการประเมินนั้น อาจเป็นแรงกดดันจากภาระงานหนักเพิ่มมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะ นอกจากบุคลากรมีภาระงานเป็นผู้ประเมินงานที่ตนรับผิดชอบโดยตรงหรือประเมินในฐานะผู้ร่วมงาน บุคลากรยังเป็นผู้ถูกประเมินจากผู้บริหาร สอดคล้องกับ งานวิจัยในประเทศของ มัทนา วังถนอมศักดิ์(2550) ที่ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา คือ ในการทำงานครูต้องการการประเมิน การมอบหมายงานและการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รัตนีย์ (2556) ที่ว่าการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น แบ่งงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง แบ่งงบประมาณอย่างเป็นธรรม และพิจารณาให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและทั่วถึงจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ ที่ว่า การประเมินผล ต้องดำเนินงานไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และขจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลทางตรงไปยังไปยังการบริหารทั่วไป (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .260 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน เก็บข้อมูลปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงาน สรุป ประเมิน นำเสนอ แนวทางในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน บุคลากรตระหนักถึงการควบคุมการทำงานของผู้บริหารผ่านการประเมิน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมในการประเมินเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานโรงเรียนทั้งหมดในภาพรวม อีกทั้งผู้บริหารยังทราบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล การประเมิน มีส่วนสำคัญที่ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาเพิ่มแรงจูงใจ และมอบหมายงานให้ให้แก่บุคลากรในครั้งต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎี X และ Y ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ที่ว่า ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐาน ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัล และผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบ หน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษที่ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐาน ส่วนทฤษฎี Y ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ชอบการขู่บังคับ จะเป็นตัว

ของตัวเอง ชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ ชูเมคเกอร์ (Shumacher, 2004) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษามุมมองของครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ของเด็ก และระบบการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) เป็นแนวทางในการศึกษาคือ ความคาดหวัง (eXpectancy: บุคลากรเชื่อว่าตนสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือไม่) การกระทำหรือผลลัพธ์ (instrumentality: บุคลากรมีความเชื่อว่าผลลัพธ์บางอย่าง จะได้มาจากความพยายามปฏิบัติงานของตนเองหรือไม่) และความชอบ (valance: บุคลากรมีความชอบหรือให้คุณค่ากับผลการกระทำของตนหรือไม่ อย่างไร) ชูเมคเกอร์เสนอแนะไว้ว่า ระบบการประเมินการปฏิบัติงานครู ต้องมีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ การสร้างแรงจูงใจต้องได้รับความสำคัญมากขึ้น ระบบการประเมินต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ ต้องระบุเป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมลักษณ์ ไชยเสรีรัฐ (2549) ที่ว่า การประเมินผลต้องดำเนินการไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสมพิศ ไหมงาม ที่ว่า การตรวจสอบประเมินผล (Check) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ และมีปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานอย่างไร ขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญ การติดตามการตรวจสอบ การประเมินปัญหาต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงาน ในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องตรวจสอบด้วยการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงานขัดแย้งกับงานวิจัยในประเทศของ ประสาน พุ่มเข็ม (2549) ที่ศึกษาการดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ได้แนวทางและข้อเสนอแนะพบว่าควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการบุคลากรต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาจะต้องมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ปัญหาในการดำเนินการเพื่อรองรับมาตรฐานไม่มีความต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีภาระงานมาก ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ภาระงานบ่อย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การศึกษาวิจัย “การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

2) การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารการจัดประชุมหรือแจ้งข่าวสารนโยบายและข้อมูลต่าง ๆ อย่างทั่วถึงเพื่อที่ผู้บริหารจะได้ข้อมูลสะท้อนกลับ จะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจทัศนคติในการทำงานของครูมากขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของครูได้ตรงกับความต้องการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

3) การบริหารทั่วไปของโรงเรียนโสตศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพราะครูมีความต้องการ สื่อ เทคโนโลยี เอกสารแบบฝึกและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนโสตศึกษาจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กหูหนวก การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สนับสนุนงบประมาณ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานมหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์จะตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรด้านนี้ได้เป็นอย่างดี

4) การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แสดงว่าครูต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในผลประโยชน์ ดังนั้นถ้าผู้บริหารต้องการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทั่วไป ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อครูด้านแรงจูงใจ แต่ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความยุติธรรมและความเหมาะสม และการมีส่วนร่วมอย่างมีขอบเขตเพื่อที่ครูยังคงมีความสามัคคีในหมู่คณะอยู่

## 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- 1) งานวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมอย่างเป็นกระบวนการ
- 2) งานวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรสนับสนุนครูพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งในรูปแบบ อุปกรณ์ไอที เอกสาร และที่สำคัญคือนวัตกรรมที่เป็นกระบวนการ งานสัมพันธ์ชุมชนควรเพิ่มการระดมองค์ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน และควรทำอย่างต่อเนื่อง ด้านงานอาคารสถานที่ควรมีการประเมินความคุ้มค่า และประโยชน์ของการใช้อาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้ปกครองจะเข้าใจถึงความต้องการเด็กในปกครอง และเข้าใจถึงสภาพปัญหาของโรงเรียน เป็นการลดภาระงานของครู งานประชาสัมพันธ์ควรเพิ่มความทันสมัย มีศูนย์ข่าวภายในโรงเรียนเพื่อให้ครู และผู้ปกครองได้เข้าถึงมีกระดานข่าวที่เป็นสำเนาคำสั่ง เอกสารประชาสัมพันธ์ทั้งจากนอกสถานศึกษา และภายในสถานศึกษาควบคู่ไปด้วย
- 3) งานวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไป และการบริหารด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรตระหนักถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของครู ที่ส่งผลทั้งทางตรงและส่งผลทางอ้อมไปยังการบริหารทุกด้าน

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- 2) ควรศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่องานกิจการนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- 3) ควรศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## บรรณานุกรม

### 1.ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

- กรมวิชาการ. (2545). *คู่มือการพัฒนากิจกรรมนักเรียน*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ครุสภา. --  
----- . (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คำมร หลอดแพง. (2556). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปี 2557 ผู้อำนวยการ สถานศึกษาและ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา*. ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานในหน้าที่ (เล่ม 3). กรุงเทพฯ: พรทิชา.
- จกกลณี วีระเศรษฐกุล และคณะ. (2552). *รายงานการประเมินโครงการโรงเรียนต้นแบบการทดลองสอน แบบสองภาษา: การทดลองสอนสองภาษาสำหรับเด็กหูหนวก*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับวิทยาลัยราชสุดามหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตประภา ศรีอ่อน และคณะ. (2547). *รายงานการประเมินผล โครงการห้องเรียนสาธิตการสอนแบบ สองภาษาสำหรับเด็กหูหนวกในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการ สาธารณสุขอาเซียน.
- จินตนา สุจจันนท์. (2549). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชน=education and communit*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฉลิษา บุรีภักดี และคณะ. (2545). *ชุดวิชาการวิจัยชุมชน ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต การจัดการและประเมินโครงการ*. นนทบุรี: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). *โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (School-Based Management: SBM)*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทรงพล เจริญคำ. (2555). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2548). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน*. วารสารวิชาการ. (หน้า46-48).
- นันทนา วุ่นหนู. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรรณ เสี่ยงสมวงศ์. (255). *การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พงเทพ สุธีรุติ. (2553). *คู่มือการติดตามสนับสนุนและการประเมินโครงการร่วมสร้างชุมชน และท้องถิ่น ให้น่าอยู่ ภาคใต้*. สงขลา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สถาบันจัดการระบบสุขภาพ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พะโยม ชินวงศ์. (2548). *รายงานการประเมินโครงการการสอนแบบสองภาษาสำหรับเด็กหูหนวกโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดนครปฐม*. นครปฐม: โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม.

- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ฟาฏินา วงศ์เลขา. (2547). *สื่อการเรียนการสอน*. วารสารวิชาการ. रामคำแหง.
- โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ. (ม.ป.ป.). *โครงสร้างงานบริหารโรงเรียนและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ*.
- โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. (ม.ป.ป.). *มาตรการแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป*.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- รัชพล คชารุ่งโรจน์. (2548). *โรงเรียนทันสมัย*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธิการพิมพ์.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2556). *การบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพิศ ไหมงาม. (2555). *การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- สมยศ นาวิกการ. (2539). *ทฤษฎีองค์กร*. (หน้า131). กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร (ดอกหญ้า). (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ1991 จำกัด. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สัมมา ธนินิธิ. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติบริหารการศึกษา*. (หน้า101-102). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุรางค์ มั่นยานนท์. (2542). *เอกสารประกอบการสอนวิชามนุษย์สัมพันธ์*. หน้า 102-107. ราชบุรี
- สุวิมล ตีการันท์. 2546. *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. 2553. *สถิติและการวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2557). *รายงานผลการติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *(แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559): ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อคิน รพีพัฒน์. (2547). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณสุข.
- อรทัย กีกมล. (2552). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2555). *การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.

## 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

- กานนท์ อินทปัญญา.(2549). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนนครนุสาศศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญาภัค ทองศรีสมบุรณ์. (2551). การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญาวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงศ์. (2554). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จำนง แก้วเนื้ออ่อน. (2552). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฉัฐมณฑน์ พิภพเยี่ยม. (2550). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์. (2555). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตามพ์ กันแก้ว. (2547). การบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดน่าน เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิถี.
- ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- ทวิท โรธฐาน. (2552). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรรัตน์ รัฐวิเศษ. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไปสู่ การปฏิบัติของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธวัช เสือทรงศีล. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นันทพร วงษ์จารย์. (2549). การบริหารงานโรงเรียนสอนภาษาจีนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์

- ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.  
 นวลจันทร์ พรธณพิจิตร. (2549). การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา  
 อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
 สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิเทศ ธาตุอินทร์. (2549). การบริหารทั่วไปในโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4  
 ทัศนของผู้บริหารและครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นฤมล พอดี. (2549). การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี  
 เขต1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชรินทร์.
- บงกช อาษา. (2548) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาระบบ  
 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
 เกษตรศาสตร์.
- เบญจรงค์ แสงสุกาว. (2551). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหาร  
 การศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร  
 มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปกรณ ศรีตันทิพย์. (2553). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนานาชาติ  
 ล้วนนา. สารานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยนุช สมสมัย. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างพื้นที่สาธารณะ กรณีศึกษาชุมชนโพธิ-  
 โมสต์เขตบางขุนเทียนกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ภูมิสถาปัตยกรรมการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาภูมิ  
 สถาปัตยกรรมการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประไพ อุดมผล. (2554). การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.  
 สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสาน พุ่มเข็ม. (2548). การดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี. สารานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิทยาภรณ์ ปรมภิวงค์. (2553). การปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียนโรงเรียนแม่สะเรียง บริพัตรศึกษา  
 จังหวัดแม่ฮ่องสอน. สารานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิต-  
 วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระพลมา ถามวโร. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม  
 สามัญ วัดลิมนาโก จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหาร-  
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ภูติศ พันแสน. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนชุมชนวัดดักคะนน  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร  
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- มนตรีรา เดชชนะจรสุข. (2548). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการประชาสัมพันธ์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มีทนา ว่างณอมศักดิ์ . (2550). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุธนา แดงนุ้ย. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาเทศบาลตำบลกำแพง อำเภอละงู จังหวัดสตูล*. ภาคนิพนธ์, สาขานโยบายและการวางแผนสังคม, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รัชนก คำว้าง. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนก สว่างทิพย์. (2556). *การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์ สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ-ธนบุรี.
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). *ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลัดดาวรรณ อินทรีย์ม. (2547). *การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริศักดิ์ เลิศพานิชพันธ์ . (2555). *การติดตามนโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษากลุ่มกรุงเทพกลาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิธร แก้วรักษา. (2552). *การศึกษาการบริหารงานประชาสัมพันธ์สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษากทมมหานครเขต1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร.
- สง่า พุ่มพวง.(2548). *สภาพการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 3*. รายงานการศึกษาและค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมลักษณ์ ไชยเสริฐ. (2549). *การพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริลักษณ์ แพรพรม. (2550). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุภาพ อุตตะวีใจ. (2553). *แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*



สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุฤทธิ์ บุญนาค. (2547). *การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี*, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

อรุณ ชุมทอง. (2548). *ปัญหาความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของครู-อาจารย์ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

## 2. ภาษาอังกฤษ

Cohen, M., & Uphoff, T. (1980). *Participation's place in rural development: Seeking Clarity through specificity*. World Development.

Freguson, HarlR. (1977). *The High school Curriculum*. New York: The RonalPress.

Green S. Adam and Other. "An Exploration of hight-Quality Student Affairs Learning Outcomes Practiecs". NASPA Journal v45n 1, 2008.

Jonea, Amdrew C. (2005) "An analysis of perception of excutive decision –making in four complex organizations," Dissertation Abstracts International:608-A

Robbin, s.p. & coulter, M. (1996). *Management*. 5thed. new Jersey: Prentice Hall, International,inc.

United Nations. (1981). *Department of International Economic and Social Affairs. Popular participation as a strategy for promoting community level action and national development report of the meeting or the adhoc group of experts, Held atUN. Meadquarter from May 22–26, 1978*. New York: United Nations.

## 3. ออนไลน์

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2557). *สารสนเทศสำนักงานการศึกษาพิเศษ*. (ออนไลน์).

สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://special.obec.go.th>.



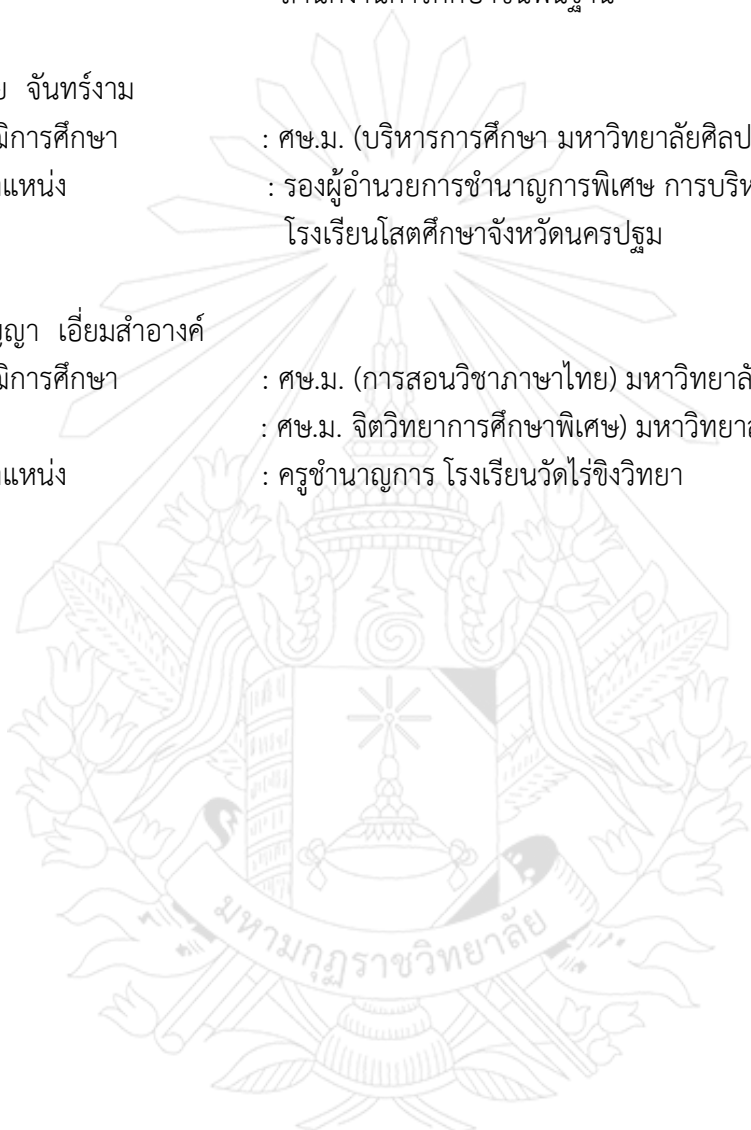
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. .ดร. พะโยม ชินวงศ์  
 วุฒิการศึกษา : ปร.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร  
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานงานการศึกษาพิเศษ  
 สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นายอภัย จันทรงาม  
 วุฒิการศึกษา : ศษ.ม. (บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)  
 ตำแหน่ง : รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ การบริหารทั่วไป  
 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
3. นางวรัญญา เอี่ยมสำอางค์  
 วุฒิการศึกษา : ศษ.ม. (การสอนวิชาภาษาไทย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 : ศษ.ม. จิตวิทยาการศึกษาพิเศษ) มหาวิทยาลัยศิลปากร  
 ตำแหน่ง : ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี  
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เจริญพร นางวีรญา เอี่ยมสำอางค์  
ครูชำนาญการโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจารุพันธ์ ปัทมพงศ์พันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ THE TEACHERS’ PARTICIPATION AFFECTING GENERAL ADMINISTRATION IN THE SCHOOL FOR THE DEAF UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้นนักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๔ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑

ยื่นได้รับเมื่อวันที่ ๒๕/๑๒/๖๕

(นางวีรญา เอี่ยมสำอางค์)

๑๕๕๓-๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี  
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว. ๘๙๑

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เจริญพร นายอภัย จันทรงาม  
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจารุณันท์ ปัทมพงศพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ THE TEACHERS’ PARTICIPATION AFFECTING GENERAL ADMINISTRATION IN THE SCHOOL FOR THE DEAF UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้นนักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรามาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๔ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว. ๘๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี  
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว. ๘๙๑

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.พะโยม ชินวงษ์ ✓

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจารุพันธ์ ปัทมพงศพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ THE TEACHERS’ PARTICIPATION AFFECTING GENERAL ADMINISTRATION IN THE SCHOOL FOR THE DEAF UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์.

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้นนักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

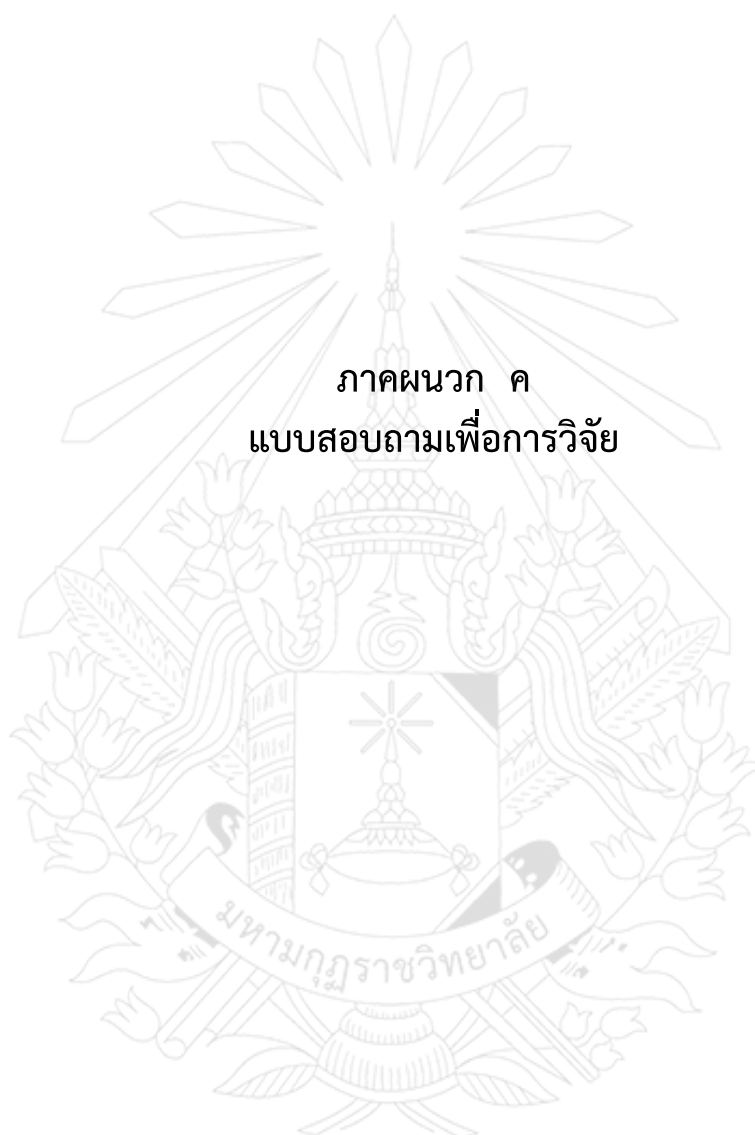
อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๔ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑







ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง**  
**การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา**  
**สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการทำโครงการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนโสตศึกษา อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนโสตศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ขณะนี้การวิจัยอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกตอนตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ กับตัวท่านทั้งสิ้น ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น และโปรดส่งกลับมายัง นางสาวจารุณันท์ ปัทมพงศพันธ์ ตามที่อยู่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ซอยสุวรรณ อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม 73120

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจารุณันท์ ปัทมพงศพันธ์

ผู้วิจัย

**คำจำกัดความ**

**โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่นักเรียนหูหนวกหรือนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**ผู้อำนวยการ** หมายถึง ผู้บริหาร หรือผู้บริหารที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่นักเรียนหูหนวกหรือนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**รองผู้อำนวยการ** หมายถึง รองผู้อำนวยการด้านการบริหารทั่วไป หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายงานให้ดูแลบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

**ครู** หมายถึง ผู้ที่มีการได้ยินซึ่งเป็น ข้าราชการครู/พนักงานราชการผู้ปฏิบัติการสอน/ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาที่จัดการเรียนการสอน บริการทางการศึกษาให้แก่เรียนหูหนวกหรือเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ**

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ใน  หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือระบุข้อมูลลงใน.....

เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง

- อายุ  (1) 21-30 ปี       (2) 31-40 ปี       (3) 41-50 ปี  
 (4) 51-60 ปี       (5) 61 ปี ขึ้นไป

- ระดับการศึกษาสูงสุด  (1) ปริญญาตรี       (2) ปริญญาโท       (3) ปริญญาเอก

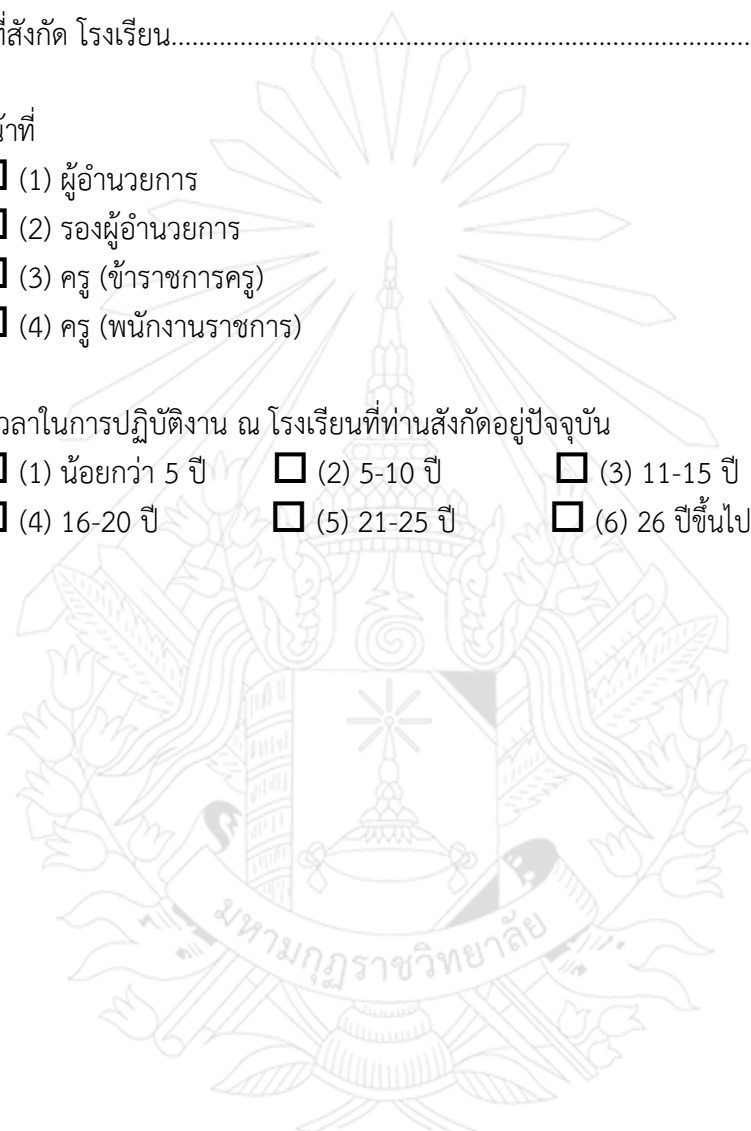
หน่วยงานที่สังกัด โรงเรียน.....

ตำแหน่งหน้าที่

- (1) ผู้อำนวยการ  
 (2) รองผู้อำนวยการ  
 (3) ครู (ข้าราชการครู)  
 (4) ครู (พนักงานราชการ)

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนที่ท่านสังกัดอยู่ปัจจุบัน

- (1) น้อยกว่า 5 ปี       (2) 5-10 ปี       (3) 11-15 ปี  
 (4) 16-20 ปี       (5) 21-25 ปี       (6) 26 ปีขึ้นไป



## ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วม จำนวน 19 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในตารางช่องระดับการดำเนินการที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน					
2. ท่านมีส่วนร่วมนำเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจด้านนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน					
3. ท่านมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานของโรงเรียน					
4. ท่านมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการดำเนินงาน เพื่อเป็นทางเลือกตัดสินใจเลือกวิธีประเมินผลของโรงเรียน					
5. ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง					
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
6. ท่านมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาของโรงเรียน					
7. ท่านรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะด้วยความสามัคคี					
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					
10. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถของท่าน					
1.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน ให้ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะการทำงาน					
ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

12. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามสายงานที่ท่านปฏิบัติ					
13. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
14. ท่านรู้สึกภูมิใจเนื่องด้วยโรงเรียนยอมรับความสามารถของท่าน					
<b>การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>					
15. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
16. ท่านมีส่วนร่วมเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ					
17. ท่านมีส่วนร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัย ที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ โรงเรียน					
18. ท่านมีส่วนร่วมในการสรุปประเมินคุณค่าผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
19. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน					

### ส่วนที่ 3 การบริหารทั่วไป จำนวน 28 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในตารางช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
งานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
20. โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยี					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ทางการศึกษาในรูปแบบสื่ออุปกรณ์ไอที					
21. โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบสื่อเอกสาร					
22. โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบกระบวนการ					
23. โรงเรียนมีทีมงานบริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่พร้อมให้บริการอยู่เสมอ					
<b>งานสัมพันธ์ชุมชน</b>					
24. โรงเรียนประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาไม่น้อยกว่าภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
25. โรงเรียนพร้อมให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน					
26. โรงเรียนทำงานประสานความร่วมมือกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี					
27. โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนในเครือข่าย					
28. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนางานจากที่ต่างๆในรูปแบบของ ทรัพย์สิน					
29. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนางานจากที่ต่างๆในรูปแบบของกำลังคน					
<b>งานด้านอาคารสถานที่</b>					
30. โรงเรียนกำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม					
31. โรงเรียนสร้างอาคารเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม					
32. โรงเรียนปรับปรุงซ่อมบำรุงอาคารสถานที่โดยรอบให้ปลอดภัยเพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
33. โรงเรียนมีสถานที่สะอาดสวยงาม					
34. โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินผลงาน การใช้อาคารสถานที่ทุกปีการศึกษา					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
งานกิจการนักเรียน					
35. โรงเรียนมีระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีภูมิฐานะทางไกลด้วยการ บริการจัดที่พักให้นักเรียนประจำ					
36. โรงเรียนมีระบบควบคุมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยที่ดี					
37. โรงเรียนมีทีมงานครูดูแลความประพฤติ นักเรียนอย่างเข้มแข็ง					
38. โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
39. โรงเรียนสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย นักเรียนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง					
40. โรงเรียนมีสวัสดิการด้านสุขภาพ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี					
41. โรงเรียนจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียน ให้แก่นักเรียนอย่างเหมาะสม					
42. โรงเรียนส่งเสริมการเล่นกีฬาตอบสนองต่อความสนใจของนักเรียน					
งานการประชาสัมพันธ์					
43. โรงเรียนมีกระบวนการ ประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลาย					
44. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบข่าวสารทันต่อเหตุการณ์					
46. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอก รับทราบข้อมูลเชิงบวก					
47. โรงเรียนใช้ระบบการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงชุมชน ส่งผลให้ชุมชนรอบด้านยินดีสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน					
45. โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วม					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ร่วมของครูทุกคน ในการทำหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
(นางสาวจรรนันทน์ ปัทมพงศพันธ์)  
ผู้วิจัย







## reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.975	48

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
discision	196.00	626.513	.609	.974
discision	196.80	619.703	.599	.974
discision	196.73	623.743	.645	.974
discision	196.73	618.871	.710	.974
discision	196.40	639.990	.363	.975
do	196.60	616.810	.785	.973
do	195.88	631.907	.525	.974
do	195.88	633.446	.508	.974
benefit	196.05	640.972	.434	.974
benefit	196.28	639.948	.458	.974
benefit	196.15	624.438	.655	.974
benefit	196.40	629.067	.680	.974
benefit	196.18	625.481	.749	.974
benefit	196.25	631.885	.620	.974
evaluate	196.30	619.087	.800	.973
evaluate	196.40	622.092	.670	.974
evaluate	196.48	615.538	.769	.973
evaluate	196.48	611.076	.819	.973
evaluate	196.43	624.353	.731	.974
tecnology	196.30	621.908	.761	.973
tecnology	196.25	621.218	.841	.973
tecnology	196.28	622.769	.818	.973
tecnology	196.38	625.266	.673	.974
public relation	196.15	629.874	.594	.974
public relation	195.83	636.097	.533	.974
public relation	195.80	639.190	.468	.974
public relation	195.90	625.426	.686	.974

public relation	195.95	634.305	.654	.974
public relation	196.10	629.323	.642	.974
building	196.15	623.823	.816	.973
building	196.00	631.846	.761	.974
building	196.03	625.461	.746	.974
building	195.80	637.959	.589	.974
building	196.28	621.794	.777	.973
activity	195.75	639.474	.491	.974
activity	196.08	626.584	.775	.973
activity	196.05	630.510	.688	.974
activity	196.00	631.179	.730	.974
activity	196.08	635.969	.537	.974
activity	195.83	633.840	.685	.974
activity	195.75	638.603	.563	.974
activity	195.93	623.712	.732	.974
activity	196.03	626.897	.651	.974
information	196.13	634.830	.596	.974
information	196.23	638.230	.514	.974
information	196.18	637.276	.549	.974
information	196.08	630.020	.761	.974
information	195.88	635.343	.644	.974



**ภาคผนวก จ**  
**ผลการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม**

ผลการหาค่าความสัมพันธ์ (Correlations) เรื่องการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารทั่วไปใน  
โรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Correlations

		x1	x2	x3	x4	y
x1	Pearson Correlation	1	.657**	.713**	.790**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	222	222	222	222	222
x2	Pearson Correlation	.657**	1	.615**	.626**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	222	222	222	222	222
x3	Pearson Correlation	.713**	.615**	1	.677**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	222	222	222	222	222
x4	Pearson Correlation	.790**	.626**	.677**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	222	222	222	222	222

y	Pearson Correlation	.658**	.568**	.678**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	222	222	222	222	222

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



ภาคผนวก ฉ

ผลการหาค่า KMO , Bartlett's Test และค่า. Regression

## Factor Analysis

X<sub>1</sub> , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.863
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	897.403
Sphericity	df	10
	Sig.	.000

X<sub>1</sub> , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.821	76.418	76.418	3.821
2	.509	10.177	86.596	
3	.353	7.059	93.655	
4	.193	3.862	97.516	
5	.124	2.484	100.000	

X<sub>2</sub> , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.616
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	293.762
Sphericity	df	3
	Sig.	.000

X<sub>2</sub> , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	2.146	71.528	71.528	2.146
2	.673	22.429	93.957	
3	.181	6.043	100.000	

X<sub>3</sub> , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.870
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	627.666
	df	15
	Sig.	.000

X<sub>3</sub> , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings
-----------	---------------------	-------------------------------------

	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.734	62.232	62.232	3.734
2	.675	11.250	73.482	
3	.529	8.824	82.306	
4	.444	7.402	89.708	
5	.327	5.449	95.157	
6	.291	4.843	100.000	

X<sub>4</sub> , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	887.385
	df	10
	Sig.	.000

X<sub>4</sub> , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.854	77.080	77.080	3.854
2	.479	9.577	86.657	
3	.310	6.207	92.864	
4	.220	4.405	97.269	
5	.137	2.731	100.000	

## Factor Analysis

y , KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.850
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	666.514
	df	10
	Sig.	.000

y , Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.532	70.649	70.649	3.532
2	.538	10.769	81.418	
3	.464	9.280	90.698	
4	.254	5.071	95.769	
5	.212	4.231	100.000	

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.428	.75656257
2	.682 <sup>b</sup>	.465	.460	.73451004
3	.731 <sup>c</sup>	.534	.528	.68704223
4	.747 <sup>d</sup>	.558	.550	.67116572

## Regression Correlations

		REGR factor score 1 for analysis 5	REGR factor score1 for analysis 1	REGR factor score 1 for analysis 2	REGR factor score for analysis 3	REGR factor score1for analysis 4
Pearson Correlation	1 for analysis 5	1.000	.656	.549	.680	.666
	1 for analysis 1	.656	1.000	.610	.711	.786
	1 for analysis 2	.549	.610	1.000	.585	.585
	1 for analysis 3	.680	.711	.585	1.000	.677
	1 for analysis 4	.666	.786	.585	.677	1.000



Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.430	166.102	1	220	.000
2	.035	14.409	1	219	.000
3	.069	32.307	1	218	.000
4	.023	11.436	1	217	.001

ANOVA<sup>e</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.075	1	95.075	166.102	.000 <sup>a</sup>
	Residual	125.925	220	.572		
	Total	221.000	221			
2	Regression	102.848	2	51.424	95.317	.000 <sup>b</sup>
	Residual	118.152	219	.540		
	Total	221.000	221			
3	Regression	118.098	3	39.366	83.398	.000 <sup>c</sup>
	Residual	102.902	218	.472		
	Total	221.000	221			
4	Regression	123.249	4	30.812	68.401	.000 <sup>d</sup>
	Residual	97.751	217	.450		
	Total	221.000	221			

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.895E-15	.051
	REGR factor score 1 for analysis 1	.656	.051
2	(Constant)	-1.865E-15	.049
	REGR factor score 1 for analysis 1	.512	.062
	REGR factor score 1 for analysis 2	.237	.062

3	(Constant)	-1.854E-15	.046
	REGR factor score 1 for analysis 1	.293	.070
	REGR factor score 1 for analysis 2	.143	.061
4	REGR factor score 1 for analysis 3	.388	.068
	(Constant)	-1.838E-15	.045
	REGR factor score 1 for analysis 1	.144	.081
	REGR factor score 1 for analysis 2	.112	.060
	REGR factor score 1 for analysis 3	.336	.068
	REGR factor score 1 for analysis 4	.260	.077



Coefficients <sup>a</sup>						
odel	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	
1	(Constant)		.000	1.000		
	REGR factor score 1 for analysis 1	.656	12.888	.000	.656	.656
2	(Constant)		.000	1.000		
	REGR factor score 1 for analysis 1	.512	8.204	.000	.656	.485
	REGR factor score 1 for analysis 2	.237	3.796	.000	.549	.248
3	(Constant)		.000	1.000		
	REGR factor score 1 for analysis 1	.293	4.185	.000	.656	.273
	REGR factor score 1 for analysis 2	.143	2.365	.019	.549	.158
	REGR factor score 1 for analysis 3	.388	5.684	.000	.680	.359
4	(Constant)		.000	1.000		
	REGR factor score 1 for analysis 1	.144	1.779	.077	.656	.120
	REGR factor score 1 for analysis 2	.112	1.877	.062	.549	.126

	REGR factor score 1 for analysis 3	.336	4.902	.000	.680	.316
	REGR factor score 1 for analysis 4	.260	3.382	.001	.666	.224
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations		Collinearity Statistics		
		Part	Tolerance	VIF		
1	(Constant)					
	REGR factor score 1 for analysis 1	.656	1.000	1.000		
2	(Constant)					
	REGR factor score 1 for analysis 1	.405	.628	1.592		
	REGR factor score 1 for analysis 2	.188	.628	1.592		
3	(Constant)					
	REGR factor score 1 for analysis 1	.193	.437	2.288		
	REGR factor score 1 for analysis 2	.109	.582	1.719		
	REGR factor score 1 for analysis 3	.263	.458	2.183		
4	(Constant)					
	REGR factor score 1 for analysis 1	.080	.310	3.229		

	REGR factor score 1 for analysis 2	.085	.568	1.760	
	REGR factor score 1 for analysis 3	.221	.435	2.301	
	REGR factor score 1 for analysis 4	.153	.345	2.895	
Excluded Variables <sup>d</sup>					
	Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	REGR factor score 1 for analysis 2	.237 <sup>a</sup>	3.796	.000	.248
	REGR factor score 1 for analysis 3	.432 <sup>a</sup>	6.503	.000	.402
	REGR factor score 1 for analysis 4	.394 <sup>a</sup>	5.046	.000	.323
2	REGR factor score 1 for analysis 3	.388 <sup>b</sup>	5.684	.000	.359
	REGR factor score 1 for analysis 4	.345 <sup>b</sup>	4.385	.000	.285
3	REGR factor score 1 for analysis 4	.260 <sup>c</sup>	3.382	.001	.224

Excluded Variables<sup>d</sup>

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	REGR factor score 1 for analysis 2	.628	1.592	.628

	REGR factor score for analysis 3	1	.494	2.023	.494	
	REGR factor score for analysis 4	1	.382	2.620	.382	
2	REGR factor score for analysis 3	1	.458	2.183	.437	158
	REGR factor score for analysis 4	1	.364	2.747	.347	
3	REGR factor score for analysis 4	1	.345	2.895	.310	



Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions				
		(Constant)	REGR factor score 1 for analysis 1	REGR factor score 1 for analysis 2	REGR factor score 1 for analysis 3	REGR factor score 1 for analysis 4
1	1	1.00	.00			
	2	.00	1.00			
2	1	.00	.20	.20		
	2	1.00	.00	.00		
	3	.00	.80	.80		
3	1	.00	.07	.08	.07	
	2	1.00	.00	.00	.00	
	3	.00	.10	.91	.22	
	4	.00	.83	.01	.71	
4	1	.00	.03	.04	.04	.03
	2	1.00	.00	.00	.00	.00
	3	.00	.05	.95	.03	.08
	4	.00	.06	.01	.90	.23
	5	.00	.86	.00	.03	.66

a. Dependent Variable: REGR factor score 1 for analysis

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวจรรณันท์ ปัทมพงศพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	1 กุมภาพันธ์ 2513
สถานที่เกิด	43/7 ต.ดอนกรวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2535	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2548	ประกาศนียบัตรบัณฑิต.สาขาลำปางภาษามือไทย วิทยาลัยราชสุตา มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2535-2552	ครูผู้ช่วยโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ
พ.ศ. 2552-2555	ครูชำนาญการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน	ครูชำนาญการโรงเรียนวัดสุวรรณาราม

