



การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**A DEVELOPMENT OF SCHOOL - BASED MANAGEMENT INDICATORS
OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION**

นายวสันต์ สัตยคุณ

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554

การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นายวสันต์ รัตยคุณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554

**A DEVELOPMENT OF SCHOOL - BASED MANAGEMENT INDICATORS
OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION**

MR. WASAN SATTAYAKUN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL KHON KAEN UNIVERSITY**

2011



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์: การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

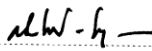
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์: นายวสันต์ ด้ยคุณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยสิทธิ์ ตันตยกุล ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. กนกพร สมปราษฎณ์ กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีชัย บุญเดิม กรรมการ
ดร. ประยุทธ์ ชูสอน กรรมการ
ดร. ศักดิ์สิทธิ์ ชัดดียาสุวรรณ กรรมการ
ดร. สัมฤทธิ์ ฉางเพ็ง กรรมการ

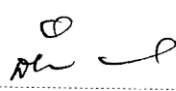
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

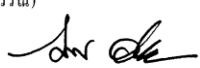

(ดร. ประยุทธ์ ชูสอน)

อาจารย์ที่ปรึกษา


(ดร. ศักดิ์สิทธิ์ ชัดดียาสุวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม


(รองศาสตราจารย์ ดร. สำปาง แมนมดด้)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ลิขิตีรท์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

วสันต์ สัตยคุณ. 2554. การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ดร. ประยุทธ์ ชูสอน, ดร. ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.932 จากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 382 แห่ง ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอ้างอิงด้วยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้างเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า ร้อยละ 20

2. โมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 9.25 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 23 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.99 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ .99 ตามลำดับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

3. องค์ประกอบหลักมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

Wasan Sattayakun. 2011. **A Development of School-Based Management Indicators of Schools under the Office of Basic Education Commission.** Doctor of Philosophy Dissertation in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

Thesis Advisors: Dr. Prayuth Chuson, Dr. Saksit Kattiyasuwan

ABSTRACT

This study aimed to develop the School-Based Management indicators of schools under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission, including following objectives: 1) to study the appropriateness of indicators for selecting the appropriateness of indicators for selecting the determination in structural relationship of School-Based Management of schools under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission as specified criterion, 2) to test the congruence of developed model with empirical data and 3) to investigate the construct validity or factor loading as specified criterion. Data were collected by using 5 level rating scale with reliability of 0.932 from samples of 382 basic education institutes obtained by multi-stage sampling. Data were analyzed by descriptive statistics, and inferential statistic analysis using Statistical Computer Program, and LISREL Program. The research findings were as follows:

1. The School-Based Management indicators of schools, under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission, were appropriate. The coefficient of variation for selecting in structural relationship model, was appropriate as specified criterion, the average value was equal to or higher than 3.00, and the coefficient of variance was equal to or higher than 20%.

2. The structured relationship model in school-based indicators of schools, under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission, was congruent with empirical data including Chi-Square = 9.25 at degree of freedom = 23, probability = 0.99, the Chi-Square was not significant. In addition, the GFI, and AGFI were 1.00, and 0.99 respectively. Moreover, the RMSEA was 0.000.

3. For major factors, their construct validity or factor loading was higher than the criterion 0.70 in every factor. The sub-factors, and indicators had construct validity, or factor loading in higher level than criterion 0.30

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตเล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่านอาจารย์ ดร. ประยุทธ์ ชูสอน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำวิจัยเรื่องนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหาร และผู้แทนครู และผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ นายกิตติพิศ พลพิลา ที่ได้คำแนะนำ และส่งเสริมสนับสนุนให้การทำวิจัยเรื่องนี้ สำเร็จลงด้วยดี ขอขอบคุณ นายอุดมพร กันทะใจ นายสุวัฒน์ วงศ์หมั่น นายวรวิทย์ โพธิ์ศรี และ ว่าที่ ร.ท. ปัญจมาศ มาศนพคุณรัตน์ ที่ได้ช่วยเหลือในการตรวจทานข้อมูลในการทำวิจัย และขอขอบคุณ นางญาณิศา สัตยคุณ นางสาวกนกพิชญ์ สัตยคุณ ที่ได้กำลังใจสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 6 ทุกคนที่ให้กำลังใจตลอดมา เหนืออื่นใดขอขอบคุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจาก วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชา พระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐาน การศึกษาให้กับผู้วิจัย

วสันต์ สัตยคุณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	5
3. วัตถุประสงค์การวิจัย	5
4. สมมติฐานการวิจัย	5
5. ขอบเขตในการวิจัย	6
6. นิยามศัพท์	6
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	13
2. องค์ประกอบหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	25
3. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจ	34
4. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วม	55
5. องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การบริหารจัดการตนเอง	74
6. องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การตรวจสอบและถ่วงดุล	90
7. โมเดล สมมติฐานการวิจัย การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	110
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	113
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	116
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	122
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	124
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	124

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
1. สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	138
3. ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย	139
4. การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	184
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	189
1. สรุปผลการวิจัย	190
2. อภิปรายผลการวิจัย	192
3. ข้อเสนอแนะ	208
บรรณานุกรม	211
ภาคผนวก	226
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	223
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	227
ภาคผนวก ค ข้อมูลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการบริหาร โดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	239
ประวัติผู้เขียน	255

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	32
ตารางที่ 2	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการกระจายอำนาจ	39
ตารางที่ 3	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการกระจายอำนาจ	52
ตารางที่ 4	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม	61
ตารางที่ 5	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม	72
ตารางที่ 6	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการตนเอง	80
ตารางที่ 7	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการตนเอง	89
ตารางที่ 8	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการตรวจสอบและถ่วงดุล	96
ตารางที่ 9	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตรวจสอบและถ่วงดุล	109
ตารางที่ 10	การกำหนดจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคือเป็นกลุ่มตัวอย่าง	118
ตารางที่ 11	การกำหนดจำนวนเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	120
ตารางที่ 12	จำนวนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	122
ตารางที่ 13	สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง	125
ตารางที่ 14	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	128
ตารางที่ 15	ความถี่ และร้อยละข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	138
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20	140
ตารางที่ 17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ	156

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก การมีส่วนร่วม	158
ตารางที่ 19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก การบริหารจัดการตนเอง	160
ตารางที่ 20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล	162
ตารางที่ 21	ค่าสถิติ ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออกคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) และค่าสถิติ Baertlett ของ โมเดลย่อยการบริหาร โดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	164
ตารางที่ 22	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการกระจายอำนาจ	165
ตารางที่ 23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก การกระจายอำนาจ	166
ตารางที่ 24	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการมีส่วนร่วม	169
ตารางที่ 25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย โมเดลการมีส่วนร่วม	170
ตารางที่ 26	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการบริหารจัดการตนเอง	172
ตารางที่ 27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย โมเดลการบริหารจัดการ ตนเอง	172
ตารางที่ 28	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการตรวจสอบและถ่วงดุล	175
ตารางที่ 29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย โมเดลการตรวจสอบและ ถ่วงดุล	175
ตารางที่ 30	สมการการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	178
ตารางที่ 31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้การบริหาร โดย ใช้ โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	180

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 32	181
ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลกิน (Kaiser – Mayer – Olkin Measure of sampling adequacy MSA) ของ โมเดลตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
ตารางที่ 33	182
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
ตารางที่ 34	185
น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1	โมเดลการวัดองค์ประกอบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 33
ภาพที่ 2	โมเดลการวัดองค์ประกอบการกระจายอำนาจ 40
ภาพที่ 3	โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 63
ภาพที่ 4	โมเดลการวัดองค์ประกอบการบริหารจัดการตนเอง 81
ภาพที่ 5	โมเดลการวัดองค์ประกอบการบริหารจัดการตนเอง 97
ภาพที่ 6	โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน 112
ภาพที่ 7	ความแตกต่างของวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา 3 วิธี 115
ภาพที่ 8	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 150
ภาพที่ 9	โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกระจายอำนาจ 152
ภาพที่ 10	โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วม 153
ภาพที่ 11	โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการตนเอง 154
ภาพที่ 12	โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล 155
ภาพที่ 13	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการกระจายอำนาจ 167
ภาพที่ 14	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการมีส่วนร่วม 170
ภาพที่ 15	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารจัดการตนเอง 173
ภาพที่ 16	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการตรวจสอบและถ่วงดุล 176
ภาพที่ 17	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 179
ภาพที่ 18	โมเดลการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 183

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และให้ยึดหลักการจัดการศึกษาในลักษณะเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมและชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผลจากการปฏิรูปการศึกษาคั้งนี้ ทำให้มีการเปลี่ยนแนวความคิดการบริหาร โรงเรียนจากเดิมที่มีลักษณะการบริหารแบบรวมอำนาจนิยมเน้น การปฏิบัติตามระเบียบ นโยบาย และคำสั่งและการควบคุมเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหา อำนาจ การบริหารอยู่ที่ส่วนกลาง โรงเรียนมีอำนาจ ในการตัดสินใจน้อยมาก มาเป็นการบริหารแบบกระจาย อำนาจ (Decentralization) เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจในขอบข่ายหน้าที่และภาระงาน และเป็นโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการให้อิสระแก่สถานศึกษาในการกำหนดความต้องการของตนเองได้ ซึ่งลักษณะของ การกระจายอำนาจดังกล่าวเป็นแนวคิดที่ตรงกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management: SBM) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management: SBM) เป็นรูปแบบ ในการบริหารจัดการศึกษาที่ริเริ่มขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงทศวรรษ 1980 (Wohstetter, 1995; Cheng, 1996 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545) ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาการบริหารจัดการ ในภาคธุรกิจที่ประสบผลสำเร็จทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเริ่มตระหนักว่า สามารถนำแนวทางการบริหารแนวใหม่ของภาคอุตสาหกรรมมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ได้เช่นกัน ในระยะนั้นสถานศึกษาต่างเริ่มให้ความสนใจ และได้ปฏิรูประบบ โครงสร้างและ รูปแบบการบริหารภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา พัฒนาภาวะผู้นำ วางแผนงบประมาณด้วยตนเอง เน้นความเป็นอิสระในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา

เน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานกลางไปสู่สถานศึกษา ซึ่งแนวคิดดังกล่าวตรงกับแนวคิดลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management: SBM) และในปลายทศวรรษที่ 1980 นวัตกรรมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้กลายเป็นยุทธศาสตร์ที่นำไปใช้ในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่างๆ ทั่วโลกแทนการสั่งการจากต้นสังกัด หรือที่เรียกว่า การบริหารรูปแบบการควบคุมจากภายนอก (external control management) (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2546) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Cheng (1993) และ David (1989) (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ที่เชื่อว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่อาจจะเกิดขึ้นได้ดีจากวิธีการสั่งการและการควบคุมแบบบนสู่ล่าง (top-down command and control) หรือจากภายนอกสู่ภายใน (outside-in) แต่จะเกิดขึ้นได้ดีจากภายในของโรงเรียนแต่ละแห่งเอง (inside-out) มีการกระจายการตัดสินใจเรื่องสำคัญจากส่วนกลางให้แก่โรงเรียน มีการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ในมุมมองของวิโรจน์ สารรัตนะ (2552) เห็นว่า การบริหารโรงเรียนเป็นฐาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด (concept) เกี่ยวกับความเป็นอิสระ การได้รับการปลดปล่อย และความเป็นตัวของตัวเอง ไม่เป็นเรื่องเชิงเทคนิค และไม่ใช่วิธีการ (how to) ที่จะอธิบายได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน สิ่งที่จะช่วยอธิบายถึงลักษณะการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานก็คือ การเพิ่มระดับของการกระทำหรือพฤติกรรมตามกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหาร ขณะเดียวกันก็ลดระดับการกระทำหรือพฤติกรรมตามกระบวนการทัศน์เก่าทางการบริหารลง สำหรับแนวคิดลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management: SBM) หรือให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการโดยตรง เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้มีการบริหารในรูปคณะกรรมการของโรงเรียน โดยมีความเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด (Wohlstetter, 1995 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในแต่ละประเทศก็จะมีชื่อเรียกกันแตกต่างกันไป เช่น ประเทศอังกฤษและเวลส์ เรียก Local Management of Schools และ Grant – Maintained Schools ในออสเตรเลียรัฐวิกตอเรีย เรียก The Schools of the Future ในออสเตรเลียตะวันตก เรียก Beeter Schools ในแคนาดา มลรัฐ Edmonton เรียก School – Based Budgeting ในนิวซีแลนด์ เรียก Tomorrow’s Schools ในสหรัฐอเมริกา เรียก Charter Schools หรือ Site – Based Management หรือ School – Based Leadership หรือ Administrative Decentra-lization ในฮ่องกง เรียก School – Management Initiative (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2544) นอกจากนี้ ยังมีการใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกันอยู่หลายคำ เช่น การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (shared decision making) การเพิ่มอำนาจ

ให้โรงเรียน (school empowerment) การร่วมกันปกครอง (shared governance) การกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ (decentralized authority) การทำให้โรงเรียนมีอำนาจอิสระ (school site autonomy) โรงเรียนที่มีอำนาจอิสระของตนเอง (autonomous school) โรงเรียนอิสระที่มีความรับผิดชอบ (responsible autonomy) การกระจายอำนาจการบริหาร (administrative decentralization) การปกครอง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based governance) (Ceperly, 1991, Cotton, 1998, Lewis, 1989, Mohrman & Wohlstetter, 1994 อ้างถึงในอุทัย บุญประเสริฐ, 2544)

กระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มดำเนินการเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 เป็นต้นมา โดยได้กำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษา และเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไปรวมทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น มีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาประเทศชาติ อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข โดยกำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูประบบบริหาร การศึกษา โดยการดำเนินการปฏิรูปการศึกษายะเน้นยุทธศาสตร์หลัก 5 ประการคือ 1) กระจายอำนาจ ให้สถานศึกษาและหน่วยปฏิบัติมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานที่รับผิดชอบ 2) ใช้แผน ยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาทุกระดับ 3) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4) ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และ 5) เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (ศูนย์ปฏิรูปการปฏิรูปการศึกษา, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้ มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังหน่วยปฏิบัติ คือ สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้าน การบริหารทั่วไป ประกอบกับมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่ กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของ สถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา นอกจากนี้ ในมาตรา 9 ได้กล่าวถึง การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลัก 1) มีเอกภาพ ด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษา และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงได้กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ดังที่ปรากฏในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 13 พร้อมทั้งได้กำหนดตัวบ่งชี้สำหรับใช้วัดมาตรฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ 1) มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 2) มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม 3) มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา 4) มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 5) มีการตรวจสอบและถ่วงดุล และได้เพิ่มตัวบ่งชี้ของมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานเพิ่มอีก คือ มีการใช้ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนายกระดับคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2552)

ด้วยเหตุที่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based Management) เป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยึดสถานศึกษาเป็นศูนย์กลาง โดยสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ โดยมุ่งหวังว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based Management) จะเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ แต่จากการสังเคราะห์แนวคิด หลักการและวิธีดำเนินงานของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการ พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดจะแจ้งแนวปฏิบัติในการดำเนินงานอย่างกว้างๆ เท่านั้น สถานศึกษาจะต้องนำแนวคิด หลักการ และวิธีดำเนินการเหล่านั้นมากำหนดตัวชี้วัด เพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จในการบริหารตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา และหากจะดำเนินการประเมินความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในระดับมหภาคก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้เพราะไม่มีความมั่นใจว่า เครื่องมือในการประเมินมีคุณภาพเพียงพอ หรือครอบคลุมการดำเนินงานดังกล่าวหรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในประเด็นที่ว่า หากได้มีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ครอบคลุมกับภารกิจของสถานศึกษาทั้งในบทบาทของการรองรับการกระจายอำนาจ และบทบาทของการเป็นสถานศึกษานิติบุคคล จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการที่จะคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อจัดทำเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. คำถามการวิจัย

2.1 ตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

2.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับมีความข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

2.3 องค์กรประกอบหลัก องค์กรประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ใน โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า ร้อยละ 20

3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เกณฑ์ 1) ค่าไค-สแควร์ (Chi Square) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความน่าจะเป็นหรือค่า P - value สูงกว่า 0.05 2) ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (Goodness of Fit Index) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วหรือค่า AGFI (Adjust Goodness of Fit Index) มีค่าตั้งแต่ 0.9 – 1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05

3.3 เพื่อทดสอบความค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ 1) ค่าไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ หรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 2) ค่า GFI และค่า AGFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 และ 3) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05

4.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าตามเกณฑ์ คือ 1) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

5. ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553 รวมทั้งสิ้นจำนวน 31,333 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

5.2 กรอบแนวคิดทฤษฎีเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

5.2.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยการบริหารงานวิชาการ 2) องค์ประกอบย่อยการบริหารงานงบประมาณ 3) องค์ประกอบย่อยการบริหารงานบุคคล และ 4) องค์ประกอบย่อยการบริหารงานทั่วไป

5.2.2 การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยบทบาทของคณะกรรมการ 2) องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีมและ 3) องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมของชุมชน

5.2.3 การบริหารจัดการตนเอง (Self-managing) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ 2) องค์ประกอบย่อยการบรรลุปเป้าหมาย และ 3) องค์ประกอบย่อยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

5.2.4 การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยความโปร่งใส 2) องค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ และ 3) องค์ประกอบย่อยด้านความคุ้มค่า

6. นิยามศัพท์

6.1 ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร หรือสารสนเทศที่เป็นข้อความที่บ่งบอกถึงสภาวะ หรือสภาพการณ์ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดค่า หรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพที่กำลังดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานนั้นๆ

6.2 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การดำเนินงานและการตัดสินใจร่วมกันในระดับโรงเรียนตามหลักการพื้นฐานของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การกระจายอำนาจ (Decentralization) การมีส่วนร่วม (Participation) การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) และการตรวจสอบถ่วงดุล (Check and Balance) ภายใต้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.3 วัตถุประสงค์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง ข้อความที่บ่งชี้ถึงผลการดำเนินการที่บรรลุเป้าหมายที่ใช้วิธีการที่ดีที่สุดในการบริหารสถานศึกษาตามหลักการพื้นฐานของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วยหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) และหลักการตรวจสอบถ่วงดุล (Check and Balance)

6.4 การพัฒนาวัตถุประสงค์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารโรงเรียน ที่เน้นบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนตามหลักการพื้นฐานของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังนี้

6.4.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ดำเนินการตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

6.4.1.1 การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่มีความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานสถาบัน เพื่อจัดการศึกษาให้ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน

6.4.1.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาที่ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มี การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

6.4.1.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาการให้ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

6.4.1.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้อื่น โดยยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด

6.4.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สถานศึกษาทั้งในด้านการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Directing) และการ ควบคุม (Controlling) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

6.4.2.1 บทบาทของคณะกรรมการ หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคล เข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร หรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้น มีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การ

6.4.2.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันภายใต้กฎกติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสาร ที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือ การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน

6.4.2.3 การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหรือคณะ บุคคล เข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมี ส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือ เกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและ องค์การในที่สุด

6.4.3 การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) หมายถึง การบริหารจัดการ ที่ สถานศึกษามีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบและระบบการบริหารด้วยตนเอง ซึ่งอาจดำเนินการได้ หลากหลาย ด้วยวิธีที่แตกต่าง ตามความพร้อมและสถานการณ์ของสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้

6.4.3.1 ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และ การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายของ องค์การ

6.4.3.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การขับเคลื่อนองค์การโดยใช้กระบวนการทางการบริหารและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมายค่านิยม และแผนงาน โครงการ โดยมุ่งหวังว่าแผนงานและโครงการจะทำให้องค์การ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6.4.3.3 กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ทั้งทางกฎหมาย ศีลธรรม และทางวิชาการ ภายใต้การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งเน้นถึงความประหยัด ความรวดเร็ว และความมีคุณภาพ

6.4.4 การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) หมายถึง การบริหารจัดการที่สถานศึกษาจัดให้มีระบบและกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน มีแผนการควบคุมความเสี่ยงมีการประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

6.4.4.1 ความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ พร้อมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในทางเลือกต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตน โดยทั้งนี้รัฐจะต้องสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้ประชาชนใช้ในการพิจารณาและตัดสินใจ

6.4.4.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6.4.4.3 ความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

6.5 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2553 ไม่รวมโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ

6.6 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.7 คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ
โดยการวิเคราะห์ห้อยประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi Square:
 χ^2) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า P - value สูงกว่า 0.05 2) ค่าดัชนี
ความกลมกลืนหรือค่า GFI (Goodness of Fit Index) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้
แล้วหรือค่า AGFI (Adjust Goodness of Fit Index) มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่า
ต่ำกว่า 0.05

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

7.1.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มี
ความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่อง
หรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

7.1.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัย
ประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิง
ปฏิบัติการ เป็นต้น

7.1.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติ
มีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์
ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน
และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ
ไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

7.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

7.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย
ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาการบริหารได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา

7.2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธั้โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่า สามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตัวบ่งชี้ และแนวคิด ทฤษฎีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น จึงขอนำเสนอผลการศึกษา การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. องค์ประกอบหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจ
4. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วม
5. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการตนเอง
6. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การตรวจสอบและถ่วงดุล
7. โมเดลสมมติฐานการวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็นหลัก ดังนี้

1.1 ประวัติความเป็นมาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การปฏิรูปการศึกษาของหลายประเทศเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เริ่มมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2530 โดยสาระหลักประการหนึ่งของการปฏิรูป คือ การกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษาไปสู่องค์กรบริหารการศึกษาในเขตพื้นที่และสถานศึกษา (รุ่ง แก้วแดง, 2546) ทั้งนี้ด้วยสาเหตุที่คล้ายๆ กัน กล่าวคือ ปัญหาการบริหารแบบรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง ปัญหาของระบบการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา พบว่า อำนาจการบริหารส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับข้าราชการ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยมาก รวมถึงปัญหาการปฏิรูปของภาคเอกชน ซึ่งผลักดันให้รัฐบาลต้องปฏิรูปการศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ทำให้หลายประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมาก

กับการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้มีอิสระในการบริหาร เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และบริหารโรงเรียนสู่ความสำเร็จ สำหรับลักษณะของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในแต่ละประเทศก็จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น ประเทศอังกฤษและเวลส์ เรียก Local Management of Schools และ Grant – Maintained Schools ในออสเตรเลียรัฐวิกตอเรีย เรียก The Schools of the Future ในออสเตรเลียตะวันตก เรียก Beeter Schools ในแคนาดา มลรัฐ Edmonton เรียก School – Based Budgeting ในนิวซีแลนด์ เรียก Tomorrow’s Schools ในสหรัฐอเมริกา เรียก Charter Schools หรือ Site – Based Management หรือ School – Based Leadership หรือ Administrative Decentralization ในฮ่องกง เรียก School – Management Initiative (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2544) นอกจากนี้ ยังมีการใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกันอยู่หลายคำ เช่น การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (shared decision making) การเพิ่มอำนาจให้โรงเรียน (school empowerment) การร่วมกันปกครอง (shared governance) การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ (decentralized authority) การทำให้โรงเรียนมีอำนาจอิสระ (school site autonomy) โรงเรียนที่มีอำนาจอิสระของตนเอง (autonomous school) โรงเรียนอิสระที่มีความรับผิดชอบ (responsible autonomy) การกระจายอำนาจการบริหาร (administrative decentralization) การปกครองโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based governance) (Ceperly, 1991; Cotton, 1998; Lewis, 1989; Mohrman & Wohlstetter, 1994 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2544) และเมื่อศึกษาในรายละเอียดของจุดเริ่มต้นของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า แนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จจากหลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไร และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นต้องปรับกระบวนการและวิธีการที่เคยเน้นแต่เรื่องการเรียนการสอน ปรับไปสู่การบริหารโดยการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง และเป็นแนวคิดใหม่ในการบริหารโรงเรียนที่ริเริ่มในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1980 (Cheng, 1996; Devos et al., 1998 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษา ปัจจุบันแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ถูกนำไปใช้ครอบคลุมทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา และแพร่หลายไปยังประเทศอื่นๆ รวมทั้งถูกนำมาใช้ในประเทศไทยด้วย ดังนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานประวัติความเป็นมาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-

Based Management: SBM) ผู้วิจัยจะนำเสนอ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของประเทศต่างๆ ดังนี้

1.1.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) มีการจัดการศึกษาโดยรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้ การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของท้องถิ่น (District) และมลรัฐ (State Government) ไม่ใช่หน้าที่ของรัฐบาลกลาง (Federal Government) ดังนั้นสหรัฐอเมริกาในยุคแรกจึงไม่มีกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลาง เพิ่งมาก่อตั้งในยุคหลังโดยมีบทบาทเฉพาะเรื่องการสอนสนับสนุนทรัพยากร การจัดทำ นโยบายการออกกฎหมายและระเบียบที่สำคัญ ในขณะที่หน่วยงานระดับมลรัฐกำหนดนโยบาย และการจัดสรรเงินอุดหนุน ส่วนการบริหาร และการจัดการศึกษาจริงๆ เป็นหน้าที่ของ “คณะกรรมการเขตการศึกษาท้องถิ่น” (District Board of Education) แม้ประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีระบบการบริหารการศึกษาที่กระจายอำนาจ โดยมีคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นดูแลโรงเรียน อย่างใกล้ชิดก็ตาม แต่ท้องถิ่นก็ยังรวมอำนาจ ทำให้สถานศึกษาไม่มีอิสระยิ่งระยะเวลาเนิ่นนานขึ้น กระทรวงศึกษามลรัฐ (State Department of Education) และเขตการศึกษาท้องถิ่น (School District) ยิ่งมีอำนาจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดแนวคิดเรื่อง “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (School-Based Management: SBM) ซึ่งหมายถึง “ยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยโอนอำนาจ จากหน่วยงานของรัฐและท้องถิ่นไปยังโรงเรียน ซึ่งอยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุดให้ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนสามารถควบคุมการจัดการศึกษา รับผิดชอบการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากรและหลักสูตรด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน” การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสหรัฐอเมริกามีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมี “คณะกรรมการบริหารโรงเรียน” (School Council หรือ School Board) ประกอบด้วย ผู้แทนครู ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน คณะกรรมการมีอำนาจ ในการบริหารและจัดการศึกษาแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง บางโรงเรียน คณะกรรมการมีอำนาจตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร ไปจนถึงการบริหารงบประมาณ การจ้างครู และ ผู้บริหารโรงเรียน แต่คณะกรรมการโรงเรียนบางแห่งมีหน้าที่เพียงให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร โรงเรียนเท่านั้น

ปี ค.ศ. 1994 ซึ่งเป็นช่วงแรกของการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสหรัฐอเมริกา ได้ก่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาหลายประการ คือ 1) เพิ่มประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรและบุคลากร 2) เพิ่มความเป็นมืออาชีพของครู 3) เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน 4) เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 5) ทำให้การปฏิรูปหลักสูตรเป็นรูปธรรมมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยของนักการศึกษาหลายคน พบว่า อุปสรรคของการให้อิสระกับโรงเรียนก็มีอยู่มาก เช่น การที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีความสับสน ในนโยบายที่มาจากส่วนกลาง ทำให้ไม่กล้าตัดสินใจ รวมทั้งการขาดทรัพยากรที่จำเป็น นอกจากนี้ ชุมชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลาย อาจรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนเป็นการเพิ่มภาระที่หนักให้กับคณะกรรมการ ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวมาช่วยงานโรงเรียน และกระบวนการตัดสินใจก็ใช้เวลามากเกินไป

ในระยะต่อมาสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาโรงเรียนจากการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปเป็นโรงเรียนอิสระในกำกับของรัฐ (Charter Schools) โดยคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนสามารถแสดงความจำนงที่จะเป็นโรงเรียนอิสระในกำกับของรัฐโดยทำข้อตกลง (Charter) กับรัฐบาลว่า จะรับงบประมาณของรัฐบาลไปจัดการศึกษาที่มีคุณภาพประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้

1.1.2 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศอังกฤษ

การศึกษาของประเทศอังกฤษ เคยได้ชื่อว่า เป็นระบบการศึกษาที่ดีที่สุดในโลก เป็นต้นแบบที่แพร่หลายไปเกือบทุกทวีปนานาประเทศ ทั้งที่เป็นอาณานิคม และไม่ได้เป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ ล้วนได้รับการถ่ายทอดแบบแผนการจัดการศึกษาจากประเทศอังกฤษเกือบทั้งสิ้น แต่ต่อมาความเป็นผู้นำทางการศึกษาของอังกฤษได้ตกต่ำลงพร้อมกับความถดถอยทางเศรษฐกิจ และความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ประเทศอังกฤษได้พยายามดำเนินการปฏิรูประบบการศึกษา เพื่อให้การศึกษาของประเทศกลับมามีมาตรฐานระดับโลกอีกครั้งหนึ่งในปี ค.ศ. 1988 อังกฤษได้ออกกฎหมายปฏิรูปการศึกษา (Education Reform Act, 1988) ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ครั้งหนึ่งของอังกฤษ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ หลายด้าน เช่น มีการกำหนดหลักสูตรแห่งชาติ (National Curriculum) เพื่อให้มีมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางที่เท่าเทียมกัน กำหนดเป้าหมายมาตรฐานทางการศึกษาใน แต่ละระดับการศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละระดับการศึกษา และประเมิน โดยใช้ข้อสอบมาตรฐานกลางทั้งสายสามัญ และสายอาชีพมี “ธรรมนูญผู้ปกครอง” (Parent’s Charter) ซึ่งกำหนดภารกิจหลักและความรับผิดชอบที่สถานศึกษาพึงมีต่อผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนประโชชน์ที่บุตรหลานจะได้รับเมื่อเข้าโรงเรียน ข้อมูลที่ผู้ปกครองมีสิทธิจะได้รับรู้และข้อพึงปฏิบัติเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนี้ยังมีระบบการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาพุทธศักราช 2535 (Education Act, 1992) กำหนดให้มีสำนักงานมาตรฐานการศึกษา (Office for Standards in Education: OFSTED) ทำหน้าที่วางระบบการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาพิเศษ ให้ผู้ปกครองได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน จุดเด่นของการปฏิรูปการศึกษาของอังกฤษ คือ การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ซึ่งแต่เดิมกระทรวงเป็นผู้กำหนดนโยบาย และให้สำนักงานบริหารการศึกษาส่วนท้องถิ่น (Local Education Authority) เป็นผู้จัดการศึกษา แต่การปฏิรูปครั้งนี้ได้เน้นการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียน ให้แต่โรงเรียนมี “คณะกรรมการบริหารโรงเรียน” (School Governors) เป็นองค์คณะบุคคลที่มีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา โดยกระทรวง จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการเรียนการสอนไปยังโรงเรียนโดยตรงถึงร้อยละ 95 และลดค่าใช้จ่ายสำหรับการสนับสนุนในส่วนท้องถิ่นที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง การกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้โรงเรียนมีอิสระในการดำเนินงานมากขึ้น สามารถบริหารอย่างอิสระคล้ายโรงเรียนในกำกับของรัฐ (Grant-Maintained Schools)

1.1.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศนิวซีแลนด์

ประเทศนิวซีแลนด์ได้เริ่มปฏิรูปการศึกษาเมื่อปีพุทธศักราช 2532 แรงกดดันสำคัญที่ทำให้ต้องปฏิรูปการศึกษา คือ ความตกต่ำทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ประชาชนมีรายได้น้อย และการว่างงานสูง ดังนั้น ประชาชนและนักการเมืองจึงเห็นพ้องต้องกันว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปการศึกษา ประกอบกับระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ ในขณะนั้นมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษามีหลายระดับ คือ ระดับรัฐบาลกลาง และเขตการศึกษา โรงเรียนไม่มีอิสระในการบริหาร และการจัดการศึกษา คุณภาพการศึกษาดำ และประชาชนในท้องถิ่นไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาของนิวซีแลนด์จึงเริ่มต้นขึ้นสมัยนายกรัฐมนตรีลาจี โดยได้จัดทำกฎหมายการศึกษา ซึ่งลักษณะเด่นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง คือ การกระจายอำนาจการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทั้งหมดให้กับสถานศึกษา พร้อมทั้งได้ลดบทบาทอำนาจของกระทรวงการศึกษาให้เป็นหน่วยงานขนาดเล็กและได้ยุบเลิกหน่วยงานในส่วนภูมิภาคลงทั้งสิ้น เพื่อให้เหลือเพียง 2 ระดับ คือ กระทรวงกับสถานศึกษาเท่านั้น โดยกระทรวงการศึกษาทำหน้าที่ด้าน “นโยบายหรือแนวการจัดการศึกษาของชาติ” รับผิดชอบในการเสนอแนะรัฐบาลด้านนโยบายการศึกษาทุกระดับ จัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งมีสำนักงานว่าด้วยการประเมินคุณภาพ และการศึกษา ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอก สำหรับสถานศึกษาทุกแห่ง ตั้งแต่ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน จนกระทั่งถึงมหาวิทยาลัย มีอิสระในการจัดการศึกษาของตนเอง ทั้งในเรื่องบุคลากร งบประมาณ หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน มี “คณะกรรมการบริหารโรงเรียน” (Board of Trustees) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนชุมชนและผู้ปกครอง 3 - 7 คน ผู้แทนครู 1 คน และผู้แทนนักเรียน 1 คน (เฉพาะระดับมัธยมศึกษา) โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของนิวซีแลนด์เรียกว่า “โรงเรียนบริหารตนเอง” (Self-Managing Schools) คณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่อง 1) กำหนดนโยบายและทิศทางของโรงเรียน ภายใต้แผนนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งรวมถึงการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน การอนุมัติแผนการใช้

งบประมาณ 2) เป็นตัวแทนเข้ามาดูแลผลประโยชน์ของพ่อแม่ ผู้ปกครองและผู้เสียภาษีให้โรงเรียน ควบคุมจริยธรรมของนักเรียน รวมทั้งสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ 3) แต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน และ 4) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียน การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาโดยตรงของนิวซีแลนด์ดังกล่าว ความเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับสถานศึกษาจึงอยู่ที่ “ธรรมนูญโรงเรียน” ซึ่งเป็นข้อตกลง (Contract) ระยะเวลา 3 ปี โดยโรงเรียนทุกแห่งต้องส่งธรรมนูญโรงเรียนให้กระทรวงเป็นผู้ตรวจสอบและอนุมัติ แล้วกระทรวงจะจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนดำเนินการตามธรรมนูญโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา และผู้จัดการมีหน้าที่นำนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่คณะกรรมการสถานศึกษากำหนดไปสู่การปฏิบัติ

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ในช่วงแรกประสบปัญหาหนัก เนื่องจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียนไม่เข้าใจในบทบาทของตน จึงมีการอบรมกันอย่างจริงจัง แต่ในที่สุดนิวซีแลนด์ก็สามารถปฏิรูปการศึกษาสำเร็จในระยะเวลาเพียงสิบปีเท่านั้น แม้จะมีการต่อต้านในช่วงแรก แต่ฝ่ายการเมืองทั้งรัฐบาล และฝ่ายค้านก็ได้สนับสนุนจนการดำเนินงานต่างๆ ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ซึ่งจากงานวิจัยของ Cathy Wylie ในปีพุทธศักราช 2545 พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนของอังกฤษและนิวซีแลนด์ มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ได้มีความรู้และความเข้าใจในงานของโรงเรียน ได้เห็นความก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้นของการศึกษา ได้ทำประโยชน์เพื่อลูกหลานและมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับโรงเรียน แต่สิ่งที่ไม่พอใจคือ การประชุมที่ใช้เวลานานและการเน้นงานเอกสารมากเกินไป (รุ่ง แก้วแดง, 2546)

1.1.4 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียให้ความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังโรงเรียน เพื่อเพิ่มอำนาจ และอิสระในการบริหารให้โรงเรียน ซึ่งได้ใช้เวลาพัฒนามาอย่างยาวนานถึง 30 ปี โดยมีพื้นฐานมาจากรายงานเรื่อง การศึกษาของศาสตราจารย์คาร์เมล และคณะ (Karmel Report) ในปี 2516 รายงานฉบับดังกล่าวได้เสนอให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และความจำเป็นที่ต้องให้ชุมชนเข้ามาร่วมตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนในรูปคณะกรรมการ ต่อมาการบริหารโรงเรียนในออสเตรเลียได้เปลี่ยนจากการควบคุม โดยรัฐ เป็นการให้อิสระแก่โรงเรียน มีการลดอัตรากำลังคนในส่วนกลาง ให้โรงเรียนบริหารตนเอง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ทำให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแต่ละรัฐมีแนวปฏิบัติที่หลากหลายและแตกต่างกัน Caldwell and Spinks ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนของรัฐต่างๆ ของประเทศออสเตรเลีย พบว่า วิคตอเรียเป็นรัฐที่มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษามากที่สุด โดยรัฐวิคตอเรียเริ่มให้อิสระแก่

โรงเรียนและมีคณะกรรมการสถานศึกษาตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2527 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของรัฐวิคตอเรียใช้คำว่า “โรงเรียนบริหารตนเอง” (Self-managing Schools) โดยมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (School Council) ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ครูและชุมชน เช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และนิวซีแลนด์ การปฏิรูปการศึกษาของรัฐวิคตอเรีย มีความก้าวหน้าครั้งใหญ่ในปีพุทธศักราช 2539 เมื่อมีนโยบาย “โรงเรียนแห่งอนาคต” (Schools of the Future) ซึ่งให้อิสระแก่โรงเรียนมากขึ้น โดยยึดมาตรฐานและนโยบายของรัฐให้โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability) และจุดประสงค์ของการบริหารรูปแบบนี้คือ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โรงเรียน บริหารตนเอง 1) ด้านการเรียนการสอน โรงเรียนมีการปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ มีกิจกรรมการเรียนที่พัฒนาสมองผู้เรียน ฝึกความรับผิดชอบ โดยผ่านกิจกรรมกลุ่มที่หลากหลาย มีครูผู้นำ (Leading Teachers) ซึ่งมีประสบการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้อยู่ เป็นแกนนำในการปฏิรูปวิธีสอนของเพื่อนครูด้วยกัน 2) การบริหารงบประมาณ งบประมาณร้อยละ 94 ถูกจัดสรรตรงไปยังโรงเรียนในรูปของเงินอุดหนุนทั่วไป (School Global Budget: SGB) ทำให้โรงเรียนมีอิสระที่จะบริหารงบประมาณด้วยตนเอง รวมทั้งโรงเรียนสามารถระดมทรัพยากรจากท้องถิ่น ชุมชนและสื่อมวลชนหรือโดยวิธีอื่นได้ 3) การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการสถานศึกษา (School Council) ซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการด้วย มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลทั้งในเรื่องการสรรหาการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งโดยที่ครูยังคงสิทธิและความเป็นลูกจ้างของกระทรวงการศึกษาของมลรัฐเหมือนเดิม

บทบาทที่โดดเด่นมากของกรรมการสถานศึกษา คือ สามารถสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน โดยพิจารณาจากผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถ แบบมืออาชีพ ซึ่งมีการทำสัญญาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปี ถ้าผลงานดีก็สามารถต่อสัญญาได้ ทั้งนี้รัฐวิคตอเรียมีวิสัยทัศน์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนของเขาจะต้องเป็น “ผู้บริหารโรงเรียนชั้นนำของโลก” (World Class School Principals) โรงเรียนทุกแห่งมีการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน (School Charter) ระยะ 3 ปี จัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในทุกปี และเมื่อใกล้สิ้นปีที่ 3 โรงเรียนจะได้รับการตรวจจากคณะผู้ประเมินภายนอก ซึ่งการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาของรัฐวิคตอเรียได้รับคำกล่าวว่าเป็น “รูปแบบที่ดีที่สุดในโลก” (World Best Practice) เพราะเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่มีการวางแผน อย่างรอบคอบ มีการสนับสนุนทางการเมืองที่เข้มแข็งและการทุ่มงบประมาณให้กับการพัฒนาผู้บริหารและครู ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในงานพัฒนาวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ยึดหลักการการบริหารตนเอง (Self Management) และการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) อย่างจริงจัง (รุ่ง แก้วแดง, 2546)

1.1.5 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศฮ่องกง

ประเทศฮ่องกง เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยในปีพุทธศักราช 2534 กระทรวงการศึกษาของฮ่องกงในสมัยนั้นได้มี “โครงการความริเริ่มในการบริหารสถานศึกษา” (School Management Initiative: SMI) และเสนอแนวคิดเรื่อง School-Based Management สำหรับปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา กำหนดแผนให้โรงเรียนทุกแห่งในฮ่องกงเป็นโรงเรียน SBM ภายในปี 2543 หรือภายใน 10 ปี นับตั้งแต่เริ่มโครงการเหตุผลที่ฮ่องกงปฏิรูประบบการบริหารโดยเน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ 1) เพื่อเน้นให้ความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น เพื่อจัดหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและท้องถิ่น 3) เป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพขั้นสูงของครู การพัฒนาภาวะผู้นำระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับการศึกษาอย่างจริงจังของผู้ปกครองและชุมชน 4) เปิดโอกาสให้โรงเรียนได้พัฒนาลักษณะเด่นของตนเอง 5) มอบความไว้วางใจแก่ชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษา ทำให้โรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลขึ้น สามารถดึงพลังและความเชี่ยวชาญของผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายมาส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการศึกษาต่างๆ ในระยะแรก คือ ปีพุทธศักราช 2534 กระทรวงการศึกษาฮ่องกง ได้ประกาศให้โรงเรียนทั่วไปเข้าร่วมโครงการนำร่อง โครงการความริเริ่มในการบริหารสถานศึกษาด้วยความสมัครใจ ปรากฏว่ามีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการเพียง 21 โรงเรียน และผลการสำรวจ พบว่าโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่วนหนึ่งยังไม่เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และวิธีการพัฒนาโรงเรียน รัฐบาลจึงเลือกโรงเรียน 12 โรงเรียนมาเป็นกรณีศึกษา ผลการวิจัยครั้งนั้นทำให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของโครงการจนสามารถแก้ปัญหาได้ บางโรงเรียนกลายเป็นโรงเรียนตัวอย่างและผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ในระยะที่ 2 มีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30 ของโรงเรียนทั้งหมด จนกระทั่งในปีพุทธศักราช 2543 กระทรวงการศึกษาฮ่องกงได้ประกาศให้โรงเรียนทุกแห่งบริหารจัดการแบบ School-Based Management ซึ่งมีการถ่ายโอนความรับผิดชอบไปยังโรงเรียนให้โรงเรียนมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รวมทั้งเพิ่มความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ในการใช้งบประมาณของรัฐ และจัดให้มีกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2542 กระทรวงการศึกษาฮ่องกงได้เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และกระบวนการ

จัดซื้อจัดจ้าง การกระจายความรับผิดชอบให้กับโรงเรียนในด้านการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการจัดทำหลักสูตร ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะกับลักษณะบริบท ของตัวเอง การบริหารงานบุคคล โรงเรียนมีอำนาจให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งครู การจ้างครูทดแทนและการให้ออกจากงาน การบริหารงบประมาณ รัฐบาลได้จัดสรรเงินอุดหนุนพิเศษ สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา ช่วยให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารมากขึ้น เช่น ใช้ในการจ้างงานเอกชนและการจ้างครูเพิ่ม ทั้งนี้เพื่อลดภาระงานของครูและให้ครูได้ทุ่มเทเวลาไป เพื่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ต่อมาในปีพุทธศักราช 2545 ส่องกงได้จัดทำกฎหมายการศึกษา ฉบับใหม่ เพื่อให้อำนาจความเป็นอิสระแก่สถานศึกษา รวมทั้งเพิ่มความรับผิดชอบและความโปร่งใส ในการบริหารงาน โดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา (Incorporated Management Committees: IMC) เพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เป็นระบบยิ่งขึ้นเป้าหมาย สูงสุดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของส่องกง คือ เพื่อปรับปรุงมาตรฐานการเรียนการสอน โดยผ่านกระบวนการบริหารที่มีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้ระบบการศึกษาของส่องกงก้าวทันกับ การพัฒนาของโลก ช่วยการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล สร้างกำลังคนที่มีคุณภาพให้ส่องกงสามารถ พัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งมีความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ มากขึ้น

1.1.6 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์เป็นประเทศที่ใช้การปฏิรูปการศึกษาเป็นกลไกเพื่อสร้างศักยภาพ ของชาติให้สามารถก้าวขึ้นเป็นประเทศชั้นนำของโลก แม้เป็นประเทศเล็กๆ มีทรัพยากรจำกัด แต่ด้วยความเชื่อมั่นว่า ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพคือ กำลังหลักที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้นำสิงคโปร์ได้ใช้งบประมาณ 1 ใน 4 ของประเทศในการพัฒนาการศึกษา และดำเนินการปฏิรูป การศึกษาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ได้รับเอกราชเมื่อปี ค.ศ. 1965 เป็นต้นมา ผลจากการปฏิรูป การศึกษา ทำให้การศึกษาของสิงคโปร์เป็นที่ยอมรับว่า มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมประเทศตะวันตก ซึ่งอัตราการรู้หนังสือของประชากรทั้งประเทศสูงถึง ร้อยละ 91.30 ยุทธศาสตร์สำคัญที่ทำให้ ประเทศสิงคโปร์ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา คือ การทุ่มเทงบประมาณเพื่อการศึกษา ความร่วมมือของบุคลากรทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และเอกชน เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการต่างๆ ในการวิจัย และพัฒนาการศึกษา พัฒนาศักยภาพ ของผู้นำให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ทางการศึกษาสูง มีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งมั่น ทุ่มเทมีความคิด สร้างสรรค์ เข้าใจผู้อื่น มุ่งแก้ปัญหา และมีวิสัยทัศน์ ในปี ค.ศ. 1981 สิงคโปร์กระจายอำนาจการศึกษา โดยจัดตั้ง “สภาการศึกษาหรือ สภาโรงเรียน” (School Council) ตามข้อเสนอของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งช่วยให้ได้ข้อมูลด้าน การศึกษาทั้งจากฝ่ายกำหนดนโยบาย คือกระทรวงและจากบุคลากรฝ่ายปฏิบัติของโรงเรียนทำให้

นโยบายที่กระทรวงกำหนด มีเหตุมีผลและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกระทรวง และโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมาขึ้น ต่อมาในปี ค.ศ. 1982-1990 สิงคโปร์ได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างจริงจัง โดยรัฐบาลได้ส่งผู้บริหารโรงเรียนไปศึกษาดูงานที่สหรัฐอเมริกาและอังกฤษ มีการฝึกอบรม รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้รับมอบอำนาจและอิสระในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ทั้งการควบคุม ประเมินครู การแนะนำการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน ดูแลการดำเนินงานและการประเมินผลการเรียนการสอนของโรงเรียน การงานเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักใช้นวัตกรรม และมีความภูมิใจในการพัฒนาโรงเรียน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากเห็นว่าการจัดการศึกษาจะเป็นเลิศได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียนดี จึงต้องให้โรงเรียนมีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษา โดยมีการเริ่มจัดตั้งโรงเรียนที่มีการบริหารเป็นอิสระ (Independent School) และมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (Board of Governors) ซึ่งได้รับการเห็นชอบจากกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย ครูใหญ่ ครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และเจ้าหน้าที่จากกระทรวงศึกษาธิการ รัฐบาลจะให้เงินอุดหนุนในลักษณะบัตรอุดหนุน (Voucher) สนับสนุนการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร และจัดการเรียนการสอน สร้างแรงจูงใจโดยการให้เงินเพิ่มแก่ครู และผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อดึงดูดคนเก่งเข้ามาเป็นครู และผู้บริหาร แต่ถ้าโรงเรียนมีคุณภาพตกต่ำลง จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนพร้อมทั้งปรับโครงสร้างการบริหารโรงเรียน การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสิงคโปร์แม้จะไม่อยู่ในลักษณะที่มีชุมชนและผู้ปกครองเข้ามาเป็นกรรมการบริหารโดยตรง แต่โรงเรียนจะมีชมรมผู้ปกครองทำหน้าที่ให้คำแนะนำและสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนโดยตลอด (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543)

1.1.7 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ใช่เรื่องใหม่ทั้งหมดสำหรับประเทศไทย เพราะในอดีตมีโรงเรียนที่ประชาชนจัดตั้ง เรียกว่า “โรงเรียนประชาบาล” ซึ่งประชาชนเป็นผู้จัดการศึกษา แต่ต่อมาส่วนกลางมีบทบาทและอำนาจในการจัดการศึกษามากขึ้น ทำให้บทบาทของประชาชนลดลงไป ในขณะที่โครงสร้างและระบบการบริหารการศึกษาใหญ่ขึ้น มีสายบังคับบัญชาหลายชั้น ทรัพยากรจำนวนมากถูกใช้ไปกับการบริหารการศึกษาที่มีหลายขั้นตอน ทำให้การศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน จึงจำเป็นจะต้องคืนอำนาจและความเป็นอิสระให้กับสถานศึกษา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย เริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งในตอนแรกยังไม่มีการบัญญัติภาษาไทย รู้จักกันเฉพาะ SBM หรือเรียกทับศัพท์ว่า “School-Based Management”

ต่อมาพบว่า เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ เริ่มใช้คำว่า “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” ในการวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2541 (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543) ตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาจะเปลี่ยนไปในทิศทางของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กล่าวคือตามหมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 8 (2) กล่าวถึงการจัดการศึกษาให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักมีเอกภาพ ด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ส่วนหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา ตามมาตรา 24 (6) การจัดกระบวนการ เรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มาตรา 27 กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสารของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สำหรับการบริหารและการจัดการศึกษาตามหมวด 5 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่

การศึกษาโดยตรง มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยตำแหน่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดว่า “สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จึงเป็นการรองรับอำนาจของสถานศึกษาโดยกฎหมาย ดังนั้นความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (รุ่ง แก้วแดง, 2546) นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้พัฒนามาตรฐาน และตัวบ่งชี้การบริหารฐานโรงเรียนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาประเมินตนเอง สำหรับการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม และหลักการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี โดยกำหนดมาตรฐานการบริหารโรงเรียนได้ 9 มาตรฐานและ 36 ตัวบ่งชี้ กล่าวโดยสรุป การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทยนั้น เริ่มต้นรู้จักกันจริงจัง ในชื่อว่า School-Based Management หลังจากมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แล้วนั่นเอง ซึ่งก่อนหน้านี้ประเทศไทยพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาเรื่อยมาโดยเน้นการกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังปรากฏใน “ระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน” เมื่อปี 2464 และปรับปรุงเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า หัวใจของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การบริหารในรูปคณะกรรมการนั่นเอง ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษาให้สถานศึกษา มีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารตนเองมากขึ้น แต่ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและทำหน้าที่ตามบทบาทใหม่ โดยมีหน่วยงานตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่มีมาตรฐาน ประเมินการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา และมีความเต็มใจที่จะสนับสนุนด้านงบประมาณ และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งความพึงพอใจของชุมชน

จากการนำเสนอแนวคิด การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งของนักการศึกษาของไทยและต่างประเทศ พบว่า แนวคิดของนักการศึกษาต่างเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ชุมชน

เข้ามามีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการ เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน งบประมาณ งานบุคลากร โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก

2. องค์ประกอบหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) พบว่า นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ในหลากหลายลักษณะ ซึ่งมีทั้งที่คล้ายคลึงกันและบางส่วนมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากหลักการ แนวคิด จุดเน้น หรือลักษณะที่สำคัญที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเสนอไว้ ทั้งนี้ได้กำหนดให้ลักษณะของแนวคิดที่เป็นกรอบกว้างที่สุดเป็นองค์ประกอบหลัก และจัดกลุ่มแนวความคิดที่มีลักษณะคล้ายกันและเป็นส่วนย่อยขององค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบย่อย จากนั้นจัดกลุ่มของข้อเสนอที่เป็นกิจกรรมสำหรับ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสามารถสังเกตได้ เป็นตัวบ่งชี้ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และกำหนดให้คำว่า SBM แทนข้อความการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบ SBM ตามแนวคิดของ David

David (1989 อ้างถึงใน Cheng, 1996) ให้ข้อสรุปว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ 1) โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษา

2.2 องค์ประกอบ SBM ตามแนวคิดของ Brown

Brown (1990 อ้างถึงในนิพนธ์ เสือก้อน, 2552) มีความเห็นว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรใช้หลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1) ความมีอิสระ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบ 2) การวางแผนโดยผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชน 3) การยอมรับในบทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา 4) การมีส่วนร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานศึกษา 5) ความร่วมมือของบุคลากร และ 6) ความมุ่งมั่นสู่ประสิทธิผลของงาน

2.3 องค์ประกอบ SBM ตามแนวคิดของ Dimmock

Dimmock (1993 อ้างถึงใน สมุทรา ชำนาญ, 2546) มีความเห็นว่า หลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมายังสถานศึกษา และควรใช้หลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1) ความมีอิสระ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบ 2) การวางแผนโดยผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชน 3) การยอมรับในบทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

4) การมีส่วนร่วมของสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา 5) ความร่วมมือของบุคคลและ 6) ความมุ่งมั่นสู่ประสิทธิผลของงาน

2.4 องค์ประกอบSBMตามแนวคิดของ Wohlstetter and Morhman

Wohlstetter and Morhman (1993) ได้เสนอว่า องค์ประกอบที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจให้โรงเรียนอย่างแท้จริง 2) เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารโดยองค์คณะบุคคล 3) มุ่งพัฒนาบุคลากร 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษา 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ 6) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่ชัดเจน 7) การให้รางวัล

2.5 องค์ประกอบSBMตามแนวคิดของ Cheng

Cheng (1996) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยยึดแนวทางใน 4 หลักการในการดำเนินการ ดังนี้ 1) หลักคุณภาพ (Principle of Equifinality) 2) หลักการกระจายอำนาจ (Principle of Decentralization) 3) หลักระบบบริหารจัดการตนเอง (Principle of Self – management System) 4) หลักการริเริ่มสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ (Principle of Human initiative)

2.6 องค์ประกอบ SBM ตามแนวคิดของ Noble, Deemer, David

Noble, Deemer & David (1996) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ 3) การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา (empowerment) 4) การได้ประโยชน์ทางการเมือง (political utility)

2.7 องค์ประกอบ SBM ตามแนวคิดของ Loretta

Loretta (2005) ได้ทำการศึกษา ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศฮ่องกง ในระหว่างปีการศึกษา 2003-2004 ได้ระบุให้เห็นว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น มีองค์ประกอบ 1) การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (decentralization of decision making) 2) ผู้บริหารต้องลดการบริหารที่ยึดตนเองเป็นหลักไปสู่การสร้างความร่วมมือ (authoritarian to a more collaborative) 3) รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตร

2.8 องค์ประกอบ SBM ตามแนวคิดของ Education Bureau HK

Education Bureau Hong Kong (2006) ได้กล่าวถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่ามีหลักการสำคัญ 1) หลักของความยืดหยุ่น (flexibility) 2) หลักของความเป็นอิสระ (autonomy) 3) หลักของความโปร่งใส (transparency) 4) หลักของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participatory

decision making) 5) การกำหนดความรับผิดชอบ (defining responsibility) 6) การการพัฒนาผู้มืออาชีพ (development professional)

2.9 องค์ประกอบ SBM ตามแนวคิดของ World Bank

World Bank (2007) ได้ศึกษาแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน และได้เสนอหลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ (decentralization authority) 2) หลักความรับผิดชอบ (responsibility) 3) หลักการมีส่วนร่วม (participation) และ 4) หลักการบริหารตนเอง (the autonomy continuum)

2.10 องค์ประกอบ SBM ตามผลการวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เป็นรูปแบบการบริหารในระดับสถานศึกษาที่มีหลักการ ที่มา และแบบแผนที่มีลักษณะเฉพาะ โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้ 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to people) 4) หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) และ 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance)

2.11 องค์ประกอบ SBM ตามทัศนะของ เสาวนิตย์ ชัยมุสิก

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544) ได้เสนอทัศนะว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to people) และ 4) หลักการบริหารตนเอง (Self-managing)

2.12 องค์ประกอบ SBM ตามทัศนะของ ถวิล มาตรฐานเยี่ยม

ถวิล มาตรฐานเยี่ยม (2545) ได้ศึกษาและวิเคราะห์หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) และเสนอแนวคิดว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรยึดหลักการในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) หลักคฤหาสน์ (Principle of Equifinality) 2) หลักการกระจายอำนาจ (Principle of Decentralization) 3) หลักระบบบริหารจัดการตนเอง (Principle of Self-management System) 4) หลักการริเริ่มสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ (Principle of Human initiative)

2.13 องค์ประกอบ SBM ตามผลการวิจัยของ ดิเรก วรรณเศียร

ดิเรก วรรณเศียร (2545) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหลักการสำคัญ จำนวน 5 หลักการ ประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return

Power to People) 4) หลักการบริหารตนเอง (Self-management) 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance)

2.14 องค์ประกอบ SBM ตามผลงานวิจัยของ นิภา พงศ์วิรัตน์

นิภา พงศ์วิรัตน์ (2546) ได้ได้สรุปแนวคิดว่า ตรรกของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) การเพิ่มอำนาจ (Empowerment) 2) การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) 3) การเป็นมืออาชีพ (Professionalism) 4) การสร้างสุขภาพขององค์กร (Organization Health) 5) ผลของการปฏิบัติงาน (Performance)

2.15 องค์ประกอบ SBM ตามทัศนะของ บุญมี เณรยอด

บุญมี เณรยอด (2546) ได้เสนอหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to people) 4) หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) และ 5) การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance)

2.16 องค์ประกอบ SBM ตามทัศนะของ รุ่ง แก้วแดง

รุ่ง แก้วแดง (2546) ได้เสนอแนวคิด หลักการในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่ามีหลักการอย่างน้อย 4 หลักการ ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่หน่วยปฏิบัติการโดยตรง 2) หลักการบริหารโดยมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) 3) การบริหารตนเอง (Self Managing) 4) การบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

2.17 องค์ประกอบ SBM ตามผลการวิจัยของ กุหลาบ ปุริสาร

กุหลาบ ปุริสาร (2547) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น: พหุกรณีศึกษา ได้นำเสนอหลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักคุณภาพ (Principle of Equifinality) 2) หลักการกระจายอำนาจ (Principle of Decentralization) 3) หลักระบบบริหารจัดการตนเอง (Principle of Self-management System) 4) หลักการริเริ่มสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ (Principle of Human initiative)

2.18 องค์ประกอบ SBM ตามผลงานวิจัยของ ปัญญาพร แสนภูวา

ปัญญาพร แสนภูวา (2548) ได้ค้นพบองค์ประกอบหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 10 ประการ ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการบริหารตนเอง 3) หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล 6) ภาวะผู้นำ 7) หลักธรรมาภิบาล 8) การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนา 9) การเสริมพลังอำนาจ และ 10) การพัฒนาวิชาชีพ

2.19 องค์ประกอบ SBM ตามทัศนะของวิโรจน์ สารัตนะ

วิโรจน์ สารัตนะ (2548) ได้เสนอทัศนะว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีลักษณะ 1) เป็นยุทธศาสตร์การบริหารเกิดขึ้นจากภายในของโรงเรียนแต่ละแห่งเอง (inside-out) 2) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (decentralize decision making) 3) มีความเป็นอิสระ การได้รับการปลดปล่อย และความเป็นตัวของตัวเอง 4) มีกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหาร

2.20 องค์ประกอบ SBM ตามทัศนะของสมศักดิ์ รอบคอบ

สมศักดิ์ รอบคอบ (2548) ได้เสนอหลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ว่า ประกอบด้วย 1) การกระจายอำนาจ 2) การมีส่วนร่วม 3) การคืนอำนาจให้ประชาชน 4) การบริหารตนเอง และ 5) การตรวจสอบและถ่วงดุล

2.21 องค์ประกอบ SBM ตามทัศนะของ ชีระ รุญเจริญชีระ รุญเจริญ (2549) ได้เสนอทัศนะว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในแต่ละพื้นที่อาจไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นแต่ละโรงเรียน อย่างไรก็ตามทุกโรงเรียนจะต้องตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานเดียวกัน 6 ประการ คือ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการบริหารตนเอง 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) หลักการภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน 5) หลักการพัฒนาทั้งระบบ 6) หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

2.22 องค์ประกอบ SBM ตามทัศนะของ อริศรา เล็กสรรเสริญ

อริศรา เล็กสรรเสริญ (2549) ได้เสนอแนวคิดหลักในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 5 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or Involvement) 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to people) 4) หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) และ 5) การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance)

2.23 องค์ประกอบ SBM ตามผลงานวิจัยของ ศักดิ์จิต มาศจิตต์

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550) ได้สรุปแนวคิดหลักการในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า ควรประกอบด้วย 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) และ 4) หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)

2.24 องค์ประกอบ SBM ตามแนวคิดของ สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: สพฐ. (2550 ข) ได้เสนอหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management: SBM) ว่าประกอบด้วย 1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School Based Decision Making) 2) การมีส่วนร่วม (participation) 3) การกระจายอำนาจ (decentralization) 4) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (accountability)

2.25 องค์ประกอบ SBM ตามผลงานวิจัยของรัชชชัย รัตต์ชญู

รัชชชัย รัตต์ชญู (2551) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to people) 4) หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) 5) การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) 6) หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน 7) หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 25 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นกลุ่มองค์ประกอบเดียวกัน ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) การเพิ่มพลังอำนาจ 2) การเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้โรงเรียน 3) การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาอย่างแท้จริง 4) สถานศึกษาเป็นหน่วยตัดสินใจ 5) การลดความควบคุมจากส่วนกลาง

2. การมีส่วนร่วม (participation) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) การวางแผนโดยผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน 2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ 3) การยอมรับบทบาทใหม่ของผู้บริหาร 4) การสร้างพันธะสัญญาและกำหนดความต้องการร่วมกัน 5) ร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ 6) การมีวิสัยทัศน์ร่วม

3. การบริหารจัดการตนเอง (self management) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน 2) มีความเป็นอิสระ ยืดหยุ่นและรับผิดชอบ 4) การพัฒนาโดยยุทธศาสตร์ของตนเองสู่มืออาชีพ 5) การวางแผนการดำเนินงาน 6) ความมุ่งมั่นสู่ประสิทธิผล 7) การมีอิสระและความเป็นตัวของตัวเอง

4. การตรวจสอบและถ่วงดุล (check and balance) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) หลักคุณภาพ 2) หลักความโปร่งใส 3) การติดตาม และประเมินผลกิจกรรม 4) การบริหารจัดการที่ดี 5) หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้

5. การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to people) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาโดยครอบครัว 2) การจัดการศึกษาโดยสถานประกอบการ

6. การสร้างสรรค์ทรัพยากร (Principle of Human initiative) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีการเพิ่มพูนคุณภาพการศึกษา 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3) การสร้างวัฒนธรรมใหม่ 4) การใช้การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนา 5) การสร้างสุขภาพองค์กร 6) การให้รางวัล

7. ความเป็นมืออาชีพ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) การเพิ่มพุดิagramsกระบวนการทัศน์ใหม่ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาอาชีพ 4) การพัฒนาทั้งระบบ และ 7) การพัฒนาองค์กรทั้งระดับ

จากการศึกษาแนวคิด และผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการประมวลและวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ที่.	แหล่งข้อมูล/ แนวคิด	2.1 David (1989)	2.2 Brown (1990)	2.3 Dimmock (1993)	2.4 Wohlstett& Morhman (1993)	2.5 Cheng (1996)	2.6 Nobel,Deemer,David (1996)	2.7 Loreta (2005)	2.8 Education Brucau HK (2006)	2.9 World Bank (2007)	2.10 อุทัย บุญประเสริฐ (2542)	2.11 เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544)	2.12 ถวิล มาตรเลียม (2545)	2.13 ดิเรก วรรณศรีชัย (2545)	2.14 นิภา พงษ์วิรัตน์ (2546)	2.15 บุญมี เณรยอด (2546)	2.16 รุ่ง แก้วแดง (2546)	2.17 กุหลาบ ปุริสาร (2547)	2.18 ปัญพร แสงภูวา (2548)	2.19 วิโรจน์ สารรัตนะ (2548)	2.20 สมศักดิ์ รอบคอบ (2546)	2.21 ชีระ รุญเจริญ (2549)	2.22 อริศรา เด็กสรรเสริญ (2549)	2.23 ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550)	2.24 ศพฐ. (2550)	2.25 ธวัชชัย รัตัญญู (2551)	ความถี่
1	การกระจายอำนาจ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
2	การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
3	การบริหารจัดการตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
4	การตรวจสอบและถ่วงดุล					✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
5	การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน										✓	✓		✓		✓					✓	✓	✓				7
6	การสร้างสรรคทรัพยากร		✓			✓							✓			✓	✓	✓	✓								6
7	การเป็นมืออาชีพ		✓					✓											✓	✓		✓			✓		6
	รวม	2	4	3	3	5	2	3	5	2	5	4	4	5	4	4	4	6	2	5	6	5	4	4	5		

จากผลการศึกษาสังเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีนักวิชาการมีความเห็นตรงกันสูงสุด 4 ลำดับแรก มากำหนดเป็นกลุ่มขององค์ประกอบหลัก ซึ่งในที่นี้มีหลักการที่มีนักวิชาการเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นหลักการที่สำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

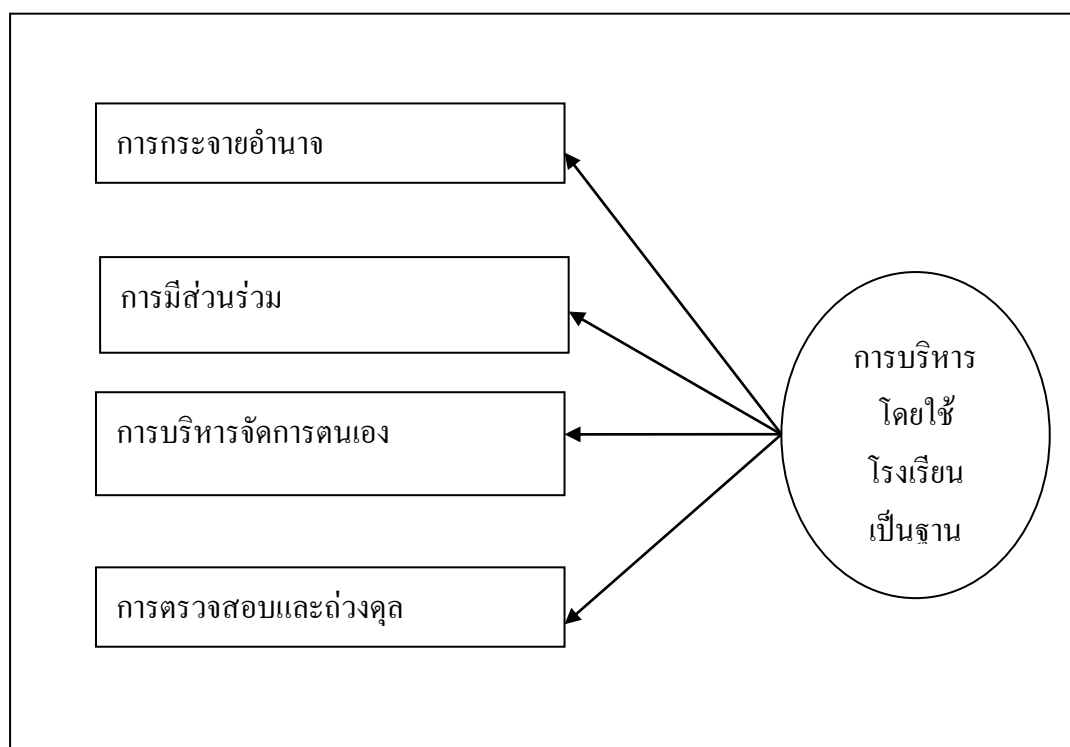
องค์ประกอบที่ 1 การกระจายอำนาจ

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 การตรวจสอบและถ่วงดุล

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภูมิแสดงโมเดลการวัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจ

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทัศนะ หรือผลงานจากการวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

3.1 องค์ประกอบการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (decentralization) หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่ดำเนินการตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังจะเห็นได้จาก มาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.1 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามแนวคิดของ AASA

สมาคมผู้บริหารการศึกษาของอเมริกา (America Association of School Administration: AASA, 1988) ให้ความเห็นว่า การกระจายอำนาจการศึกษาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการเปลี่ยนอำนาจการตัดสินใจยังระดับโรงเรียน โดยผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีอำนาจควบคุมกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้น โดยมีหน้าที่และรับผิดชอบตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากร และ หลักสูตร

3.1.2 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Passmore

Passmore (1988) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับการนำแนวคิด การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งประสบผลสำเร็จในช่วงทศวรรษ 1980 ให้ความเห็นว่า การที่โรงเรียนจะประสบผลได้ต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนในด้านการบริหารงบประมาณด้วยตนเอง (Self- Budgeting School) การพัฒนาหลักสูตร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Curriculum Development) และการให้คำปรึกษานักเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Student Counseling)

3.1.3 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Mohrman & Wolhstetter

Mohrman & Wolhstetter (1994) ให้ความเห็นว่า การจะทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นฐานประสบความสำเร็จนั้น คณะกรรมการโรงเรียนจะต้องมีอำนาจอย่างแท้จริงในการบริหารการเงิน และหลักสูตร

3.1.4 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Welsh & McGinn

Thomas Welsh & Noel F. McGinn (1999) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไว้ในหนังสือ *Decentralization of Education: why, when, what and how?* โดยสรุปว่า การกระจายอำนาจแบ่งตามระดับของการถ่ายโอนอำนาจได้ 4 ระดับ คือ การแบ่งอำนาจ (deconcentration) การมอบอำนาจ (delegation) การโอนอำนาจ (devolution) และการให้เอกชนดำเนินการ (Privatization) และเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและภาระงาน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ที่โรงเรียนต้องการ 2) สามารถสอนอะไรบ้าง 3) เราจะสอนใครได้ 4) ใครสามารถเป็นผู้สอนได้ 5) เราจะสามารถไปสอนที่ใดได้บ้าง 6) ฐานะการเงินของโรงเรียนเป็นเช่นไร

3.1.5 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Caldwell

Caldwell (2005) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไว้ในหนังสือ *School-based management* ซึ่งเป็นผลงานหนึ่งของสถาบันการวางแผนการศึกษานานาชาติ (International Institute for Education Planning) ขององค์การความร่วมมือทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมระหว่างประเทศ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) โดยชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การกระจายอำนาจด้านงบประมาณ การจัดสรรค่าจ้างบุคลากร หรือกำหนดการใช้จ่ายงบประมาณ การซื้อเครื่องมือ และบริการอื่นๆ ซึ่งบางโรงเรียนจะได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจด้านงบประมาณมากกว่าร้อยละ 90

3.1.6 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามแนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) เห็นว่า เห็นว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากกระทรวง และส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก โดยโรงเรียนสามารถออกแบบหลักสูตรที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based curriculum) การบริการแนะแนวที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based counseling) และการพัฒนาบุคลากรที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based staff development) และลดการควบคุมจากภายนอก

3.1.7 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามหลักการ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนด ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ

การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

3.1.8 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามทัศนะของวนิดา แสงสารพันธ์ และสุรพล นิติไกรพจน์

วนิดา แสงสารพันธ์ และสุรพล นิติไกรพจน์ (2544) ได้กล่าวถึงแนวทางการกระจายอำนาจที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 ว่า กฎหมายกำหนดให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในทางกฎหมายเรียกว่าเป็นการ “แบ่งอำนาจ” ในบางเรื่องให้เขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการเท่านั้นมิใช่การ “กระจายอำนาจ” ตามนัยของบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ แต่อย่างใด

3.1.9 องค์ประกอบการกระจายอำนาจตามผลการวิจัยของ ปัญจพร แสนภูวา

ปัญจพร แสนภูวา (2548) เห็นว่า องค์ประกอบการกระจายอำนาจมีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบอำนวยความสะดวก และกำกับติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 2) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน 3) การกระจายอำนาจให้โรงเรียนตัดสินใจด้วยตนเองในด้านวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป 4) โรงเรียนให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ 5) มีการกระจายอำนาจการบริหารและความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลให้กับผู้ร่วมงาน 6) โรงเรียนมีอิสระและศักยภาพในการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี 7) การมีสมรรถภาพการบริหารจัดการของผู้บริหาร ความอิสระในการคิดพัฒนาการวางแผนรูปแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ 8) โรงเรียนดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม 9) โรงเรียนสามารถเลือกใช้แบบเรียน และหนังสือประกอบอื่นๆ ได้ตรงความต้องการ 10) การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียนอย่างแท้จริง และเมื่อจัดกลุ่ม

3.1.10 องค์ประกอบของหลักการกระจายอำนาจตามหลักการของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ดำเนินการการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยกำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ

ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในในอำนาจหน้าที่ของตน

3.1.11 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้สังเคราะห์รายงานการวิจัย การกระจายอำนาจทางการศึกษาใน 8 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลี ญี่ปุ่น และมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เน้นการกระจายอำนาจจาก ส่วนกลางสู่องค์กรบริหารการศึกษาในระดับท้องถิ่น และสู่สถานศึกษา โดยคณะกรรมการ การศึกษามีอำนาจ 1) บริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงบประมาณ และ 4) การบริหาร

3.1.12 องค์ประกอบของหลักการกระจายอำนาจตามหลักการของ สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ดำเนินการเพื่อ กระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ กระจายอำนาจในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหาร ทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดยจำแนกเป็นภาระงาน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจบริหารจัดการ จำนวน 17 ภาระงาน 2) การบริหารงานงบประมาณ มีอำนาจบริหารจัดการ จำนวน ภาระงาน 3) การบริหารงานบุคคล มีอำนาจบริหารจัดการ จำนวน ภาระงาน และ 4) การบริหารงานทั่วไป มีอำนาจบริหารจัดการ จำนวน ภาระงาน

3.1.13 องค์ประกอบของหลักการกระจายอำนาจตามผลการวิจัย อ่องจิต เมธยะประภาส

อ่องจิต เมธยะประภาส (2550) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวิชาการ 2) องค์ประกอบด้านงบประมาณ 3) องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนด องค์ประกอบของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) จากทัศนะและ จากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 13 แห่ง ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการ ได้ เสนอไว้ นั้นแม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้ การสังเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่

เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นกลุ่มองค์ประกอบเดียวกัน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) คณะครู และผู้ปกครองมีส่วนร่วมรับผิดชอบตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร 2) การพัฒนาหลักสูตร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารหลักสูตร 4) มีการกำหนดเนื้อหาวิชาที่สอน และผู้เรียน ผู้สอน 5) สามารถให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา 6) สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารหลักสูตร 7) มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ 2) สถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณด้วยตนเอง 3) มีการตรวจสอบสภาพทางการเงิน 4) สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการจำเป็น 5) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ 6) มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3. การบริหารงานบุคคล มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) สถานศึกษาสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรได้ 2) สามารถจัดบุคลากรสอนในเนื้อหาสาระ วิชา และระดับชั้นตามความสามารถ 3) มีการกระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ 4) สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ 5) มีการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ 6) มีการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับครู 7) การพัฒนาบุคลากรที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based staff development)

4. การบริหารทั่วไป มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีการบริหารในรูปคณะกรรมการ 2) สถานศึกษาสามารถรับผิดชอบ และตัดสินใจเกี่ยวกับงานบริหาร 3) สถานศึกษามีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร 4) มีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 5) มีการส่งเสริมสนับสนุนประสานงานกับส่วนราชการอื่น 6) ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 7) การบริการแนะแนวที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based counseling)

จากการศึกษาแนวคิด และผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการประมวล และวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการกระจายอำนาจ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการกระจายอำนาจ

ที่	แหล่งข้อมูล/แนวคิด														
1	การบริหารงานวิชาการ	✓ 4.1.1 AASA (1988)	✓ 4.1.2 Passmore (21988)	✓ 4.1.3 Morhrman & Wolhteller (1994)	✓ 4.1.4 Welsh & Mc Ginn (1999)	4.1.5 Caldwell (2005)	✓ 4.1.6 อุทัย บุญประเสริฐ (2542)	✓ 4.1.7 พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (2542)	✓ 4.1.8 วณิดา และ สุรพล (2544)	✓ 4.1.9 ปัญจพร แสนภูวา (2548)	✓ 4.1.10 สภากาการศึกษา (2549)	✓ 4.1.11 กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	✓ 4.1.12 สพฐ (2550)	✓ 4.1.13 14 อ่องจิต เมธยะประภาส (250)	12
2	การบริหารงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3	การบริหารงานบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
4	การบริหารบริหารทั่วไป	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
	รวม	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	

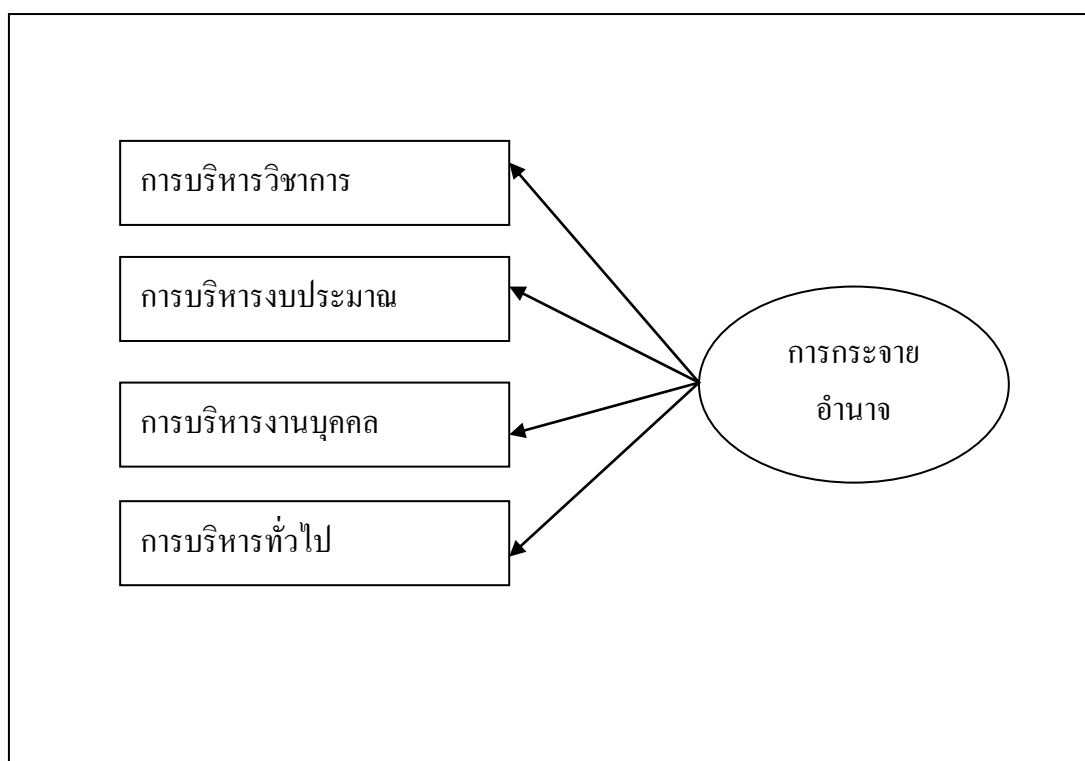
จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบการกระจายอำนาจจากแหล่งของแนวคิด จำนวน 13 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความหมายในลักษณะเดียวกัน ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยการกระจายอำนาจ จำนวน 4 องค์ประกอบ และนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารวิชาการ

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารงบประมาณ

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารงานบุคคล

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารทั่วไป



ภาพที่ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบการกระจายอำนาจ

3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ

3.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การบริหารวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ให้ความหมาย การบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สอดคล้องกับ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537) ที่ให้ความหมายการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนงานวัดและประเมิน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานงานประชุมอบรมทางวิชาการ ดังนั้น การบริหารวิชาการ (Academic Administration) คือ การจัดผสมผสานทรัพยากรและกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งการกระจายอำนาจด้านวิชาการจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ดิเรก วรรณเศียร (2545) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบจำลองแบบสมบูรณ์แบบในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้เสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบจำลองด้านวิชาการที่สอดคล้องกับภารกิจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ว่าการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) โรงเรียนสามารถจัดทำและบริหารหลักสูตรระดับสถานศึกษา โดยบุคลากรของโรงเรียนเอง 2) โรงเรียนสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้และมีวิธีจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย 3) โรงเรียนสามารถดำเนินการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนได้ 4) โรงเรียนสามารถจัดระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนได้และมีการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) โรงเรียนสามารถพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารได้ 6) โรงเรียนสามารถส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและมีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนอย่างเป็นระบบสอดคล้องและเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 7) โรงเรียนดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งการวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยการบริหารโรงเรียน และ 8) โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้

นอกจากนี้ ธีระ รุญเจริญ (2548) กล่าวว่าไว้ว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการบริหารโรงเรียน ด้านการกระจายอำนาจ มาตรฐานที่ 1 สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านวิชาการ เพื่อประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนด 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม 2) สถานศึกษามีการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบครบวงจร และต่อเนื่อง 3) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น เหมาะสมกับธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน 4) สถานศึกษามีระบบอำนวยการ กำกับ ติดตาม และนิเทศงานวิชาการ

เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 5) สถานศึกษามี การจัดหาและใช้สื่อเทคโนโลยี ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 6) สถานศึกษามีฐานข้อมูลและใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการเรียนการสอนและ 7) สถานศึกษามีวิธีการประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549) ได้กำหนดมาตรฐานตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้ นำทางวิชาการ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัด และประเมินผลการเรียนการสอน (ตามหมวด 4 ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบทบาทประธาน การแต่งตั้งกรรมการ และการประชุมคณะกรรมการ บริหารหลักสูตรของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5) ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาครูในการผลิต/ใช้สื่ออย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน 6) ผู้บริหารมีความเป็นผู้ นำในการพัฒนาวิชาการของ โรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน/ชุมชน 7) ผู้บริหาร มีการสนับสนุนการพัฒนาและประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 8) ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ 9) ผู้บริหารมีการวางระบบและกลไก ที่ดีในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยร่วมมือกับชุมชนและได้รับการสนับสนุนจาก ต้นสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมายังสถานศึกษาโดยตรงในภารกิจ ด้านวิชาการ ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศ การศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้

ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) ได้เสนอทัศนะว่าการบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จว่าควรมีหลักสำคัญดังต่อไปนี้ คือ 1) ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านวิชาการ 3) มีการพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551ก) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการไว้ในเอกสารมาตรฐานการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานว่าการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนมีโอกาสตัดสินใจมากขึ้น โดยที่ผู้บริหารต้องมีทักษะในเรื่อง 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ 4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) กระบวนการวัดประเมินผลและวิจัย 6) ระบบประกันคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้จัดทำเอกสารเพิ่มความรู้ให้กับครูผู้ช่วย เพื่อให้สามารถก้าวไปสู่ครูมืออาชีพ โดยได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

อ่องจิต เมธยะประภาส (2550) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านบริหารวิชาการ ได้แก่ 1) สถานศึกษามีหลักสูตรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพผู้เรียน 2) สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดไตร่ตรอง

สร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาปัญญาและความสามารถผู้เรียน 4) สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีความสุข 5) สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน 6) สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียน ส่งเสริมการวัดผลและประเมินการเรียนรู้อย่างหลากหลายอย่างหลากหลายและชัดเจน 7) สถานศึกษามีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ มีการช่วยเหลือครูในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการบริหาร วิชาการว่า หมายถึง การดำเนินงานที่มีความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานสถาบัน เพื่อจัดการศึกษาให้ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การกระจายอำนาจด้านวิชาการ ประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการ เรียนรู้ได้โดยศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น 3) จัดกระบวนการเรียนรู้ แบบเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญได้และมีวิธีจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย 4) ดำเนินการวัดผลประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียนได้ถูกต้องและรวดเร็ว 5) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียนและแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ภายนอกโรงเรียนเพื่อสนองต่อการจัดการเรียนการสอน 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา 7) การจัดหาอุปกรณ์การเรียน สื่อ วัสดุ เอกสารประกอบการเรียนการสอนได้ตาม ความต้องการของนักเรียนและครู

3.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การบริหารงบประมาณ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 58 (1) ได้กำหนดให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษี เพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสมตามที่ กฎหมายกำหนด มาตรา 58 (2) กำหนดให้บุคคล ครอบครัว และสถาบันต่างๆ ระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่ สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น มาตรา 59 ให้สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่ง รุ่ง แก้วแดง (2546) ได้อธิบายว่า การบริหารงาน งบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส

ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ 2) เพื่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ และ 3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า การบริหารงบประมาณในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานเป็นไปในลักษณะของการให้ความเป็นอิสระ คล่องตัว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management) ควบคู่กับระบบการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สายสมร ศักดิ์คำดวง, 2551)

ธีระ รุญเจริญ (2548) กล่าวว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการบริหารโรงเรียน ด้านการกระจายอำนาจ มาตรฐานที่ 3 สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ เพื่อประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนด 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) สถานศึกษามีระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน 2) สถานศึกษามีการระดมทรัพยากร และการลงทุนจากแหล่งต่างๆ และมีการออกกระเบียบการใช้เงินรายได้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) สถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม รวดเร็ว ทันเวลา และเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน 4) สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบการใช้เงินงบประมาณ สินทรัพย์ และรายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) สถานศึกษามีการรายงานการใช้เงินต่อต้านสังกัดอย่างสม่ำเสมอ ถูกต้องและทันเวลา

ปัญญา แก้วกีร และสุภัทร พันธพัฒนกุล (2550) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้ คือ 1) การจัดทำงบประมาณ โดยโรงเรียนเสนอเป้าหมายและความต้องการงบประมาณ ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารจะต้องทำแผนงบประมาณระยะปานกลาง (3 ปี) ประกอบด้วย ประการแรก คือการประมาณการเป้าหมายจำนวนนักเรียนล่วงหน้า 3 ปี พิจารณาข้อมูลจำนวนเด็กที่เกิดและจะเข้าเรียนในแต่ละปีจากทะเบียนสำมะโนครัวในเขตท้องที่บริการของโรงเรียน ประการที่สอง คือ การประมาณการงบประมาณ พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและแผนดำเนินการของโรงเรียน ตามกรอบนโยบายของรัฐและความต้องการของท้องถิ่น ประการที่สาม คือ การกำหนดวงเงินงบประมาณขั้นต่ำ (based lime budget) ที่ต้องการขอในแต่ละปี 2) การจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ งบลงทุนและงบดำเนินการ และงบรายหัวซึ่งอาจแบ่งการจัดสรรงบรายหัวออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรกจัดสรร

จำนวนร้อยละ 80 ระยะเวลาจัดสรรจำนวนร้อยละ 20 ของจำนวนรายหัวทั้งปี 3) การบริหารและควบคุมงบประมาณ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพและได้ผลตามเป้าหมาย ทั้งงบลงทุนและงบรายหัว ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของเรื่องนั้นๆ และ 4) การติดตามตรวจสอบและรายงาน ผู้บริหารต้องมีความสามารถสูงในการติดตามตรวจสอบและรายงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนได้รายงานผลการดำเนินงาน (performance report) โดยการศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้ และรายงานการเงิน (financial report) ซึ่งเป็นการรายงานที่จัดทำจากข้อมูลตามระบบบัญชีของสถานศึกษา

ดังนั้น นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาที่ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติการเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 1) โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้กับภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม 2) โรงเรียนจัดตั้งงบประมาณตามแผนกลยุทธ์ และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) โรงเรียนกำกับควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีและตรงกับประเภทและรายการที่ได้รับจัดสรร 4) โรงเรียนตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 5) โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับการจัดทำ และจัดหาพัสดุ 6) โรงเรียนมีการจัดระบบในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การดูแลรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ดังนั้นต้องแสวงหากคนที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นได้ทำงานได้อย่างดีที่สุด ซึ่ง เสนาะ ตียาว์ กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือหน้าที่ทางการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ส่วน Riley, Dennis D. (1993) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการในการได้มาและการพัฒนาทักษะของบุคลากรและรวมไปถึงการสร้างเงื่อนไขของหน่วยงานให้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพสูงสุดในการทำงาน (สายสมร สักดิ์คำดวง, 2551)

ศักดิ์จิต มาศจิต (2550) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นการเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือกการพัฒนา การให้ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และได้สังเคราะห์ข้อบ่งชี้ภารกิจของสถานศึกษา ด้านการบริหารบุคคล ประกอบด้วย 1) โรงเรียนจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน 2) โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน 4) โรงเรียนมีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) โรงเรียนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความรู้และความสามารถ ของแต่ละบุคคล 6) โรงเรียนสร้างกลไกการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Based Evaluation: PBE) 7) โรงเรียนใช้ทรัพยากรบุคคลในชุมชนและท้องถิ่นในการ จัดการศึกษา 8) โรงเรียนกำหนดมาตรฐานการพิจารณาให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา 9) โรงเรียนสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อการจัดการศึกษา และ 10) โรงเรียนมีระบบ การสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับการภารกิจจัดการศึกษา

ปัญญา แก้วกีฑร และสุภัทร พันธพัฒนกุล (2550) เสนอปัจจัยความสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาไว้ว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) การยึดหลักความสำคัญ ของระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ (competence) หลักความเสมอภาค (equality) หลักความมั่นคง (security) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (political neutrality) 2) การวางแผน กำลังคน โดยมีข้อมูลบุคคลที่ทันสมัย เพื่อให้สถานศึกษาใช้ในการบริหารจัดการบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย 3) การพัฒนาบุคคล โดยกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการสร้างคนเป็นการลงทุนระยะยาวมีการพัฒนาบุคคล อย่างทั่วถึง ตรงความต้องการเป็นรายบุคคล ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อ ทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การดูงาน การเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิด การพัฒนา 4) การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้มีขวัญกำลังใจและ 5) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของ

ธีระ รุญเจริญ (2548) กล่าวว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการบริหาร โรงเรียน ด้านการกระจายอำนาจ มาตรฐานที่ 2 สถานศึกษาอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนด 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) สถานศึกษาสามารถเสนอขออัตราค่าจ้างและมาตรฐานตำแหน่งของครูและบุคลากรที่ตรงกับ ความต้องการได้ 2) สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามความต้องการ 3) สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) สถานศึกษามีการพิจารณาให้ประโยชน์ตอบแทน และดำเนินการทางวินัยแก่ครูและบุคลากร

อย่างเป็นทางการ และ 5) สถานศึกษามีการระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคล และองค์กรในชุมชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผน อัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออก จากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่ม ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20) การพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นการเปิด โอกาสให้สถานศึกษามีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือกการพัฒนา การให้ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสนับสนุนการจัด การเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) มีการประเมินความต้องการอัตรากำลัง และจัดทำแผนอัตรากำลัง 2) ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและดำเนินการเรื่องทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ โดยความเห็นชอบของหน่วยงานต้นสังกัด 3) การเสนอความเห็นและข้อมูลต่อหน่วยงาน ที่บังคับบัญชาเหนือโรงเรียน เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การวางแผน และดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ ที่โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม 6) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นแบบอย่าง แก่ชุมชน

3.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และ สนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี

บทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของ สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่น โดยยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ดังนั้น การบริหารทั่วไปจึงหมายถึง งานที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนงานอื่น ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ เช่น สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2526) เห็นว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ของโรงเรียน ที่จำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งที่เป็นงานภายในและงานที่ติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น อันที่จริงแล้วงานธุรการในโรงเรียนเป็นงานทุกชนิดที่ไม่ใช่การสอน งานธุรการเป็นงานประจำที่ต้องทำอยู่ทุกวัน ไม่มีกำหนดเสร็จ ผู้ทำงานธุรการของโรงเรียนเปรียบเสมือนเป็นแม่บ้านของโรงเรียนนั้น ส่วนหวน พิณรุฬห์ (2548) กล่าวว่า การบริหารงาน ธุรการ คือ การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริการหน่วยงานต่างๆ ในโรงเรียน ทั้งในด้านงานสารบรรณ งานการเงิน งานพัสดุงานอาคารสถานที่ งานบุคคล และงานบริหารต่างๆ ไป เพื่อให้การดำเนินงาน ทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ จึงมักจะเรียกว่าการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ สอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ (2539) ที่เห็นว่า การบริหารงานด้านธุรการ เป็นการบริการ หน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่วางไว้แล้ว โดยเหตุนี้จึงมักเรียกงาน บริหารของสถานบันว่างานธุรการ (สายสมร ศักดิ์คำดวง, 2551)

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป (General Administration) เป็นงานที่ไม่ใช่ ภารกิจหน้าที่หลักแต่ก็มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในการให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่กำหนดไว้

ปัญญา แก้วกียร และสุภัทร พันธพัฒนกุล (2550) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จ การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำสูง มีความรู้ ทักษะและความสามารถในเรื่องงานเป็นอย่างดี เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ รู้พันธกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน เป็นผู้มีความสามารถครองตน ครองคนและครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาดตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์และทันความเปลี่ยนแปลง 2) การจัดบุคลากรปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถ และความถนัด เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ที่ดีของงาน 3) การจัดระบบสำนักงานที่ดี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดเวลาการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดให้มีระบบ LAN มี internet และ extranet 4) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

อย่างคุ้มค่าประหยัคให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) การประเมิน ตรวจสอบ ผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และ 6) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวกและรวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) งานกิจการนักเรียน 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และ 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ดิเรก วรรณเสียร (2545) เห็นว่า คุณลักษณะการบริหารทั่วไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนสามารถจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 2) โรงเรียนมีการร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษา ในการแสวงหาความร่วมมือในการสนับสนุนงานการศึกษาของโรงเรียน 3) โรงเรียนจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน มีทิศทางพัฒนาที่ชัดเจนและมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่เป็นกรอบในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ 4) โรงเรียนมีการทำการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนเป็นงานวิจัยเพื่อการบริหารโรงเรียน 5) โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 6) โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานและดัชนีชี้วัด ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้น 7) โรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสำหรับการบริหารและพัฒนาการศึกษา เช่น เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องมือนำเสนองาน ฯลฯ 8) โรงเรียนมีการบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมและพร้อมที่จะใช้ประโยชน์เสมอ 9) โรงเรียนมีการสำรวจสำมะโนผู้เรียนและวางแผนเกี่ยวกับแผนที่การศึกษา (School Mapping) 10) โรงเรียนมีแผนการรับนักเรียนของโรงเรียนเอง และสามารถดำเนินการรับนักเรียนโดย

สอดคล้องกับโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน 11) โรงเรียนสามารถเสนอข้อมูลโรงเรียน เพื่อต้องการเปลี่ยนสภาพ หรือยุบรวมไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อตัดสินใจได้ 12) โรงเรียนสามารถศึกษาความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย และโรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 ระบบ 13) โรงเรียนสามารถวางแผนและอนุมัติเกี่ยวกับการพานักเรียนไปนอกสถานศึกษาด้วยตนเอง 14) โรงเรียนสามารถวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุง การประชาสัมพันธ์ด้วยตนเอง 15) โรงเรียนสามารถให้คำแนะนำ ปรีกษา ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) โรงเรียนสามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนากิจการศึกษาร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนากิจการศึกษาร่วมกัน 17) โรงเรียนได้รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้สาธารณชนรับทราบ 18) โรงเรียนมีการจัดระบบควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

ดังนั้น การกระจายอำนาจในการบริหารทั่วไป จึงเป็นกระบวนการสำคัญ ที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษา ด้วยตนเองให้มากที่สุด มีตัวชี้วัดที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม 2) มีแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่เป็นกรอบในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ 3) มีการทำการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารโรงเรียน 4) มีการจัดระบบ การบริหารและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสร้างเครือข่ายประสานงานกับหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) มีแนวทางการรับนักเรียน และจัดสรรโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ โดยมีรายละเอียดของนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการกระจายอำนาจ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การบริหารงาน วิชาการ	การดำเนินงานที่มีความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงาน สถาบัน เพื่อจัดการศึกษาให้ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน	1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ได้โดยศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น 3) จัดกระบวนการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้และมีวิธีจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) ดำเนินการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนได้ถูกต้องและรวดเร็ว 5) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนเพื่อสนองต่อการจัดการเรียนการสอน 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) การจัดหาอุปกรณ์การเรียน สื่อ วัสดุ เอกสารประกอบการเรียนการสอนได้ตามความต้องการของรักเรียนและครู

ตารางที่ 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการกระจายอำนาจ (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. การบริหารงบประมาณ	การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดสรรงบประมาณให้กับภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม 2) การจัดตั้งงบประมาณตามแผนกลยุทธ์และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และตรงกับประเภทและรายการที่ได้รับจัดสรร 4) การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว 5) โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อการพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับการจัดทำ และจัดหาพัสดุ 6) โรงเรียนมีการจัดระบบในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดูแลรักษา และจำหน่ายพัสดุ
2. การบริหารงานบุคคล	การเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือกการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1) การประเมินความต้องการ และจัดทำแผนอัตรากำลัง 2) ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและดำเนินการเรื่องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยความเห็นชอบของหน่วยงานต้นสังกัด 3) การเสนอความเห็นและข้อมูลต่อหน่วยงานที่บังคับบัญชาเหนือโรงเรียน เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการกระจายอำนาจ (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)		4) การวางแผนและดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดระบบการพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม 6) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ชุมชน
4. การบริหารทั่วไป	กระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด	1) มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม 2) มีแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่เป็นกรอบในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ 3) มีการทำการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารโรงเรียน 4) มีการจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสร้างเครือข่ายประสานงานกับหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) มีแนวทางการรับนักเรียน และจัดสรรโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ

4. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วม

4.1 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม

4.1.1 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ Caldwell & Spinks

Caldwell & Spinks (1988 อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน, 2545) ได้เสนอทัศนะว่า กระบวนการบริหารแบบร่วมคิดร่วมทำ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย และวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการ (Goal setting and Identification) 2) การกำหนดนโยบาย (Policy-Making) 3) การวางแผน (planning) 4) การกำหนดงบประมาณ (Budgeting) 5) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) 6) การประเมินผล (Evaluation)

4.1.2 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ Goldsmiths & Eggers

Goldsmiths & Eggers (2004 อ้างถึงใน จิรประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร, 2552) ได้เสนอทัศนะว่า การมีส่วนร่วมในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จควรมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 2) การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 3) การบูรณาการและการเชื่อมโยงการดำเนินการและการวัดผล 4) การประยุกต์ใช้ระบบ ICT ในการจัดเครือข่าย 5) การพัฒนาความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

4.1.3 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ Hoy and Miskel

Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปสาระได้ 6 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ทางบวก 2) ครูจะแสดงออก และชื่นชมผู้บริหารที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ 4) การตัดสินใจที่ผู้บริหารไม่ยอมรับฟังผู้ร่วมงาน เป็นการตัดสินใจที่ด้อยคุณภาพ และอาจเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ง่าย 5) ผู้ร่วมงานไม่ได้คาดหวัง เกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากนัก ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงต้องมีความเหมาะสม ไม่มากเกินไป หรือไม่น้อยเกินไป 6) บทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และธรรมชาติของปัญหา

4.1.4 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ ยงยุทธ บุราสิทธิ์

ยงยุทธ บุราสิทธิ์ (2534) ได้แสดงทัศนะว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร มิติที่ 2 ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ มิติที่ 3 มีส่วนร่วมการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

4.1.5 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ เอกชัย กี่สุขพันธ์

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้แสดงทัศนะว่า การมีส่วนร่วมนั้นมีการยอมรับกัน มีอยู่ 4 ระบบ คือ 1) ระบบการปรึกษาหารือ (consultive management) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน

มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ (committee) 2) ระบบกลุ่มคุณภาพ (QC circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มทำงาน 3) ระบบข้อเสนอแนะ (suggestion system) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะและข้อเสนอใดได้รับการนำไปปฏิบัติจะมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้เสนอแนะ และ 4) ระบบส่งให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plan) เป็นการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงทุนในกิจการของบริษัท

4.1.6 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมตามหลักการของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 (6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่น ในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีหน้าที่ 1) กำกับการดำเนินการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจการด้านต่างๆของสถานศึกษา 3) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษากำหนด 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.7 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมตามทัศนะของอุทัย บุญประเสริฐ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or Involvement) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 1) มีส่วนร่วมในการบริหาร 2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 3) มีส่วนร่วมร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการศึกษามากขึ้น

4.1.8 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้เสนอทัศนะว่า การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การร่วมรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) 3) การเกิดประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interest/benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders participation) 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary

relationship) 6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence) 7) การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งแลกเปลี่ยน (interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งแลกเปลี่ยน (reciprocal exchange) ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันในระหว่างกันมากขึ้น

4.1.9 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมตามผลงานวิจัยของ ชาญญา อภิบาลกุล

ชาญญา อภิบาลกุล (2545) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา: กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง 2) ร่วมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 3) ร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.10 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ ถวิล มาตรการเยี่ยม

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ การบริหารแบบร่วมคิดร่วมทำ ว่าเกี่ยวข้องกับอยู่กับคน 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มกำหนดนโยบาย และกลุ่มจัดทำแผนงาน/โครงการ ซึ่ง กลุ่มกำหนดนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งโดยสรุปแล้วมีภารกิจในด้าน 1) กำหนด เป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหา 2) กำหนดนโยบาย 3) ให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณ และ 4) ประเมินผลสำเร็จของนโยบาย

4.1.11 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ สรรค์ วรอินทร์ และคณะ

สรรค์ วรอินทร์ และทิพวัลย์ คำคง (2545) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามหลักการการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) นั่นคือ เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกด้าน ประกอบด้วย 1) การให้ชุมชนดำเนินการจัดการศึกษาด้วยตนเอง 2) การให้ชุมชนเข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษา 3) การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การตรวจสอบและติดตามผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4.1.12 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้แสดงทัศนะไว้ในหนังสือ โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ปัจจัยการตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนั้น การตัดสินใจเพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจในระดับแผนยุทธศาสตร์ (strategic plan) ซึ่งเป็นแผนระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง 2) การตัดสินใจในระดับแผนยุทธวิธี (tactical plan) ซึ่งเป็นแผนระยะปานกลางเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับกลาง และ 3) การตัดสินใจในระดับ แผนปฏิบัติการ (operational plan)

เป็นแผนระยะสั้นที่เกี่ยวกับครูผู้สอน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วม (participation) เป็นหลักการที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในการบริหารการศึกษาไทยทั้งจากทฤษฎี และความคาดหวังตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารยุคใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจ (decentralization) รวมทั้งแนวคิด “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยเชื่อว่าจะเป็นแนวคิดที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

4.1.13 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ IAP2

สมาคมการมีส่วนร่วมสากล (International Association for Public Participation: IAP2) (อ้างถึงใน ประยูร อัครบวร และคณะ, 2552) ได้จำแนกระดับของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนของสมาคมการมีส่วนร่วมสากล (IAP2) ที่เรียกว่า Public Participation Spectrum โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) 2) การมีส่วนร่วมในระดับการให้คำปรึกษา (To consult) 3) การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Involve) 4) การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborative) และ 5) การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจประชาชน (Empower)

4.1.14 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมตามทัศนะของ ประยูร อัครบวรและคณะ

ประยูร อัครบวร ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และกมลทิพย์ ศรีหาเศษ (2553) ได้เสนอทัศนะว่า บทบาทของผู้บริหารภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้แทนภาครัฐ และประชาชนในการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีลักษณะดังนี้

ผู้บริหาร มีบทบาท 1) นำปัญหาของชุมชนมาพิจารณา 2) อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระอย่างเต็มที่ 3) สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ 4) พิจารณาผลการดำเนินงานในการประชุมระหว่างผู้ปฏิบัติงาน 5) ให้การสนับสนุนและแก้ไขปัญหาตลอดการดำเนินงาน 6) ขยายผลสำเร็จที่เกิดขึ้น 7) สรุปเป็นบทเรียนแห่งการเรียนรู้

ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้แทนภาครัฐ มีบทบาทดังนี้ 1) ร่วมพิจารณาปัญหาและจัดทำประชาคม 2) ให้คำแนะนำทางวิชาการ 3) ให้ความเห็นต่อปัญหาของชุมชนทั้งด้านวิชาการและการบริหาร 4) สรุปปัญหาของชุมชนเพื่อเสนอผู้บริหาร 5) ประสานงานระหว่างประชาชนกับผู้บริหาร 6) ติดตามการดำเนินงาน 7) รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชา

ประชาชน มีบทบาทดังนี้ 1) ร่วมกันพิจารณาปัญหา 2) นำเสนอปัญหาของชุมชนต่อประชาคม 3) ที่ประชุมประชาคมลงมติแก้ไขปัญหาและการพัฒนา 4) นำเสนอต่อตัวแทนหรือผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ 5) รวบรวมข้อมูลของชุมชน 6) ร่วมสร้างภูมิปัญญาให้ชุมชน 7) ร่วมทำให้ชุมชนพัฒนาบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมทั้ง 14 แหล่ง ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) บทบาทของคณะกรรมการ มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ (1) การกำหนดนโยบาย (2) การกำหนดเป้าหมาย (3) การกำหนดและจัดสรรงบประมาณ (4) การพิจารณาตัดสินใจว่าต้องทำอะไร (5) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงเรียน (6) การระดมทรัพยากร (7) การสร้างความโปร่งใส (8) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

2) การทำงานเป็นทีม มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ (1) การวางแผนยุทธศาสตร์ (2) การตัดสินใจระดับยุทธศาสตร์ (3) การตัดสินใจระดับยุทธวิธี (4) การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน (5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (6) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (7) ความไว้วางใจ และเชื่อใจกัน (Trust) (8) ความเข้าใจกัน เห็นใจกัน (Empathy) (9) ความเห็นร่วมกัน (Agreement) (10) ผลประโยชน์ร่วมกัน (Multi benefit) (11) ความเต็มใจ (Willingness) (12) ให้โอกาสกับทุกคนในทีม (Opportunity) (13) การยอมรับซึ่งกันและกัน (Recognition) (14) การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน (Knowledge Transfer)

3) การมีส่วนร่วมของชุมชน มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) (2) การมีส่วนร่วมในระดับการให้คำปรึกษา (To consult) (3) การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To involve) (4) การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborative) (5) การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจประชาชน (Empower) (6) การรวมพลัง (7) การร่วมตัดสินใจ (8) การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน (9) การสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (10) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

4) ระบบการมีส่วนร่วม มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ (1) ระบบการปรึกษาหารือ (consultive management) (2) ระบบกลุ่มคุณภาพ (QC circles) (3) ระบบข้อเสนอแนะ (suggestion system) (4) ระบบส่งให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plan)

5) การสร้างเครือข่าย มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ (1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) การเกิดประโยชน์และความสนใจร่วมกัน

(4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (7) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

6) เป้าหมายการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้

(1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา (2) ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น (3) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ด้านวิชาการ และด้านพัฒนาการจัดเรียนการสอน (4) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน (5) การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (6) เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ ๆ

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 6 รายการข้างต้น ซึ่งเป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการจากแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะ ในที่นี้ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 4 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม

ที่	แหล่งข้อมูล /แนวคิด	5.1.1	5.1.2	5.1.3	5.1.4	5.1.5	5.1.6	5.1.7	5.1.8	5.1.9	5.1.10	5.1.11	5.1.12	5.1.13	5.1.14	ความถี่
1.	บทบาทของคณะกรรมการ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	11
2.	การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		11
3.	การมีส่วนร่วมของชุมชน		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10
4.	รูปแบบการมีส่วนร่วม					✓			✓			✓			✓	4
5.	การสร้างเครือข่าย		✓	✓		✓						✓				4
6.	เป้าหมายการมีส่วนร่วม	✓		✓	✓								✓	✓		4
	รวม	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	2	3	

จากตารางที่ 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการมีส่วนร่วม พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 6 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง ได้องค์ประกอบการมีส่วนร่วม 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ดังนี้

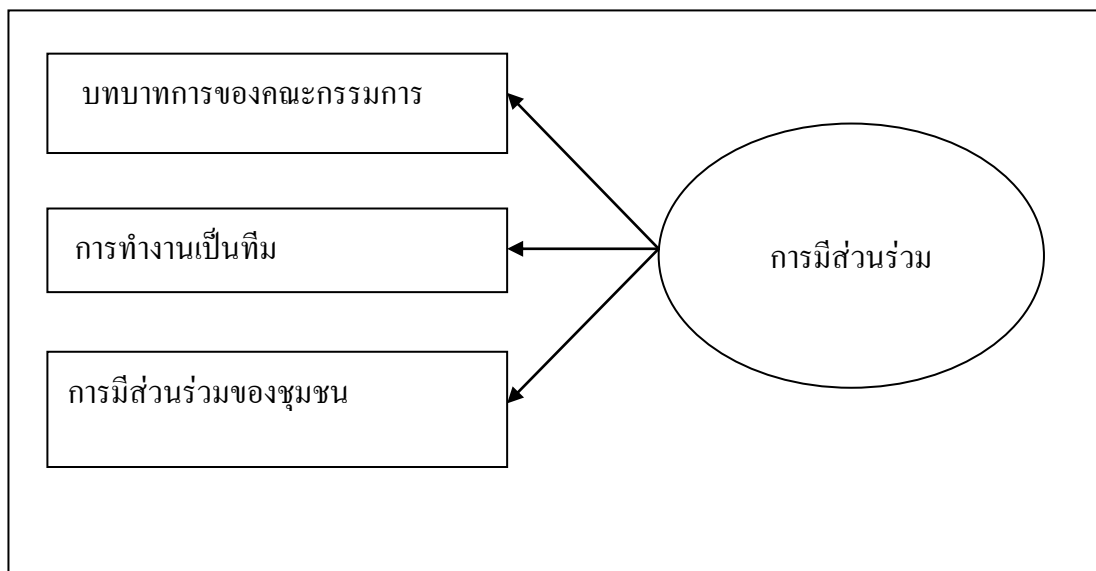
องค์ประกอบย่อยที่ 1 บทบาทของคณะกรรมการ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมของชุมชน

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบการมีส่วนร่วม

ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีส่วนร่วม

จากภาพที่ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีส่วนร่วม ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทของคณะกรรมการ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน

4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม

4.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้บทบาทของคณะกรรมการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้ว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้นบุคคลต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด

สถาบันพระปกเกล้า (2544) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ว่าหมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนโดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเจตนารมณ์ที่สำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และได้กำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดหลักการมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบตัวชี้วัดมีดังนี้ 1) หน่วยงานมีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน 2) หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน 3) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) หน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประยูร อัครบวร ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และกมลทิพย์ ศรีหาเศษ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า เป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ และเป็นประเด็นที่สังคมไทยให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน รับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมดังกล่าวนี้ปรากฏอยู่ใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 87 ที่กำหนดให้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจและตรวจสอบทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองทุกด้านตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2559 ที่กำหนดให้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8(2) กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เป็นรูปแบบการบริหารที่มีหลักการแบบแผนที่มีลักษณะเฉพาะของตนเองที่เด่นชัดอยู่ใน เรื่อง การกระจายอำนาจ (Decentralization of Power) เรื่องการมีส่วนร่วม (Participation) ของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาโดยตรงในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วน (Partner) ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยตรง ซึ่งหลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or Involvement) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ซึ่งการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการศึกษามากขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38 กำหนดให้มี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจำนวน 9 คน สำหรับสถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน และ 15 คน สำหรับสถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) กำกับ ดูแลบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด 2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา 3) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ในเอกสารอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระเรื่อง หลักการจัดการศึกษา ตามโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยสรุปว่า ผู้ปกครอง

ครอบครัว ประชาชน และสถาบันสังคมมีบทบาทเข้าร่วมในการจัดการศึกษาได้หลายประการ ทั้งในการจัดการศึกษาซึ่งต้องได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวแล้ว แต่ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ ยังมีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาที่เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรัฐจัดให้แก่บุตรหลานของตนอีกหลายประการ คือ 1) ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของ บุตรหลานตน 2) ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร 3) ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตาม ผลการศึกษา 4) ร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา 5) ร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา โดยสนับสนุนด้านความคิด การเป็นผู้นำ การเป็นกรรมการ การร่วมประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลความคิดเห็น การปกป้องดูแล การสนับสนุนทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การร่วม ดำเนินโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) ได้สรุปว่า หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 หลักการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมรับผลกระทบ โดยการมีส่วนร่วมแต่ละบทบาทมีความหมาย ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การกำหนดหรือระบุเกี่ยวกับการกระจายโอกาสให้เกิด การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ในการร่วมรับรู้ข้อมูล การเสนอความคิดเห็นรับฟัง ความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในขั้นตอนการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดหรือระบุเกี่ยวกับการกระจายโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ในการร่วมรับรู้ข้อมูล การเสนอความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การกำหนดหรือระบุเกี่ยวกับการกระจายโอกาสให้เกิด การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ในการร่วมรับรู้ข้อมูล การเสนอความคิดเห็น รับฟัง ความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการประเมินผลงาน

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or Involvement) หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือ กิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร การให้บุคคล มีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) การมี ส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ และวางแผนการดำเนินงาน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ ดำเนินงานของโรงเรียน 3) มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ ผลของกิจกรรม หรือผลของ การตัดสินใจที่เกิดขึ้น 4) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน 5) มีปฏิทิน การประชุมคณะกรรมการที่เป็นระบบชัดเจนและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า 6) มีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

4.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับหน่วยงาน หรือองค์การทั่วไป ในสังคมประชาธิปไตย ทีมงานเกิดจากคนหลายคนร่วมกันปฏิบัติงานสมาชิกของทีมงานแต่ละคน มีพื้นฐานและเจตคติที่แตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันก็จะแสดงพฤติกรรมตามลักษณะขององค์การ ซึ่งในองค์การจะประกอบด้วยกลุ่มอยู่สองลักษณะ คือ กลุ่มตามสายบังคับบัญชา (command group) และกลุ่มเฉพาะงาน (task group) หรือกลุ่มเฉพาะกิจ ซึ่งก็สามารถเรียกได้ว่าทีมงาน (team work) (ประยูร อาษานาม, 2541)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมารับผิดชอบงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมาย และปฏิภริยา การรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำให้งานใดงานหนึ่งสำเร็จตามความมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (วิภาพร มาพบสุข, 2543; ปริญา ดันสกุล, 2547; ปริญา ดันสกุล, 2547) ขณะที่ Baron & Byrne (2007) Spector, 2006 อ้างถึงใน ประยูร ไทยธานี, 2550) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ว่าเป็นการทำงานร่วมของคน 2 คนขึ้นไป ซึ่งแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน ต่างมีอิทธิพลต่อกัน และตระหนักในการเป็นสมาชิกกลุ่ม และเป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้แสดงทัศนะในลักษณะการบริหารกลุ่มว่า กลุ่ม (group) ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลต่อกัน เพื่อให้บรรลุจุดหมายการทำงานร่วมกัน โดยจำแนกกลุ่มได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มที่เป็นทางการ (formal groups) และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (informal groups) และได้ชี้ให้เห็นว่า คณะกรรมการ (committee) หมายถึง กลุ่มของคนที่ย้ำมาร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อพิจารณาปัญหาเฉพาะอย่าง หรือปัญหาทั่วไปขององค์การ ซึ่งมักเกิดขึ้นจากความจำเป็นที่องค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น มีปัญหามากขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น หรือเมื่อต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่ายมากขึ้น และมีความเห็นว่า บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำคัญ 2 ประการคือ

ประการแรก บทบาทให้ความเห็นชอบ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และดำเนินการ ประกอบด้วย 1) มีส่วนร่วมในการวางแผน วิเคราะห์การจัดกิจกรรมของสถานศึกษา 2) ให้ความเห็นชอบในการแผนการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา 3) มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาในโอกาสต่อไป

ประการที่สอง บทบาทส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ประกอบด้วย 1) ด้านงบประมาณ มีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุน

การจัดกิจกรรม จัดหาวัสดุภัณฑ์ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ 2) เป็นวิทยากรและแนะนำวิทยากร
3) ให้คำปรึกษา และส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) เป็นแหล่งศึกษาและแหล่งข้อมูล

McGregor (1960) ได้นำเสนอลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพไว้ในหนังสือ The Human Side of Enterprise มีดังนี้ 1) ทุกคนช่วยกันทำงาน มีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจัง 2) ทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายอย่างจริงจัง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 3) สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีความผูกพันในอันที่จะผลักดันให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย 4) สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันทุกเรื่องอย่างตั้งใจ 5) แม้มีความคิดเห็น ที่ไม่สอดคล้องกันอยู่เสมอ แต่ทีมงานก็คุ้นเคยและสบายใจกับสภาพเหล่านี้ พร้อมที่จะเผชิญ ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยไม่แสดงอาการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 6) บรรยากาศส่งเสริม ความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ไม่ยินยอมให้มีการเผด็จการของคนกลุ่มน้อย 7) การตัดสินใจส่วนใหญ่ จะเป็นการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน (Consensus) และเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม 8) การวิพากษ์วิจารณ์ กระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาท่ามกลางความสบายใจและมุ่งขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ร่วมกัน 9) สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกลึกซึ้งและความคิดเห็นต่อปัญหาและการปฏิบัติงานของทีมงาน 10) เมื่อมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องจะเข้าใจและยอมรับภารกิจต่างๆ อย่างจริงจัง 11) หัวหน้าทีมจะไม่ใช้อำนาจครอบงำกลุ่มและทุกคนยอมรับบทบาทของผู้นำ 12) ทีมงานจะตระหนัก เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะมีการตรวจสอบเป็นระยะว่างานดำเนินไปได้ดีเพียงใด

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้เสนอแนวคิดว่า องค์ประกอบของการทำงาน เป็นทีม (TEAMWORK) ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ และเชื่อใจกัน (Trust) 2) ความเข้าใจกัน เห็นใจกัน (Empathy) 3) ความเห็นร่วมกัน (Agreement) 4) ผลประโยชน์ร่วมกัน (Multi benefit) 5) ความเต็มใจ (Willingness) 6) ให้โอกาสกับทุกคนในทีม (Opportunity) 7) การยอมรับซึ่งกันและกัน (Recognition) 8) การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน (Knowledge Transfer) ส่วนปริญญา ดันสกุล (2547) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันนั้น ทีมงานจะต้องคำนึงถึงหลักการ ที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่สำคัญไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) มีวัตถุประสงค์ในการอยู่ร่วมกัน เดียวกัน 2) ต้องทำงานนั้น โดยมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ต้องมองเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน 4) ต้องถือกฎกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน 5) ต้องกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน 6) ต้องมีผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้าทีมคนเดียว 7) ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวร่วมกัน

ทิสนา แคมมณี (2537 อ้างถึงใน สุภาพร อัคราวัฒนา, 2541) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน บุคคลที่ทำงานเป็นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ ในการทำงานเพื่อผลสำเร็จของงานเดียวกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยมีบทบาทหน้าที่ ในการทำงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 3) มีการติดต่อสื่อสารในทีมงาน ด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นเพื่อจะได้มีความเข้าใจตรงกันและทำงานด้วยกันได้ 4) มีการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 5) มีผลประโยชน์ร่วมกัน ด้วยการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่สมาชิกในทีมงานอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

ศาสตราจารย์ ประไพเพชร (2551) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ว่า (management by objective: MBO) ว่า MBO เป็นระบบการบริหารรูปหนึ่งที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์รวมทั้งของระบบองค์การ โดยมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการด้วยความร่วมมือและความเต็มใจของผู้บริหารทุกระดับในองค์การในอันที่จะร่วมมือกันบริหารงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ ตลอดจนกลไกควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือกล่าวสั้นๆ ว่าเป็นระบบบริหารที่จัดให้ทุกคนในองค์การที่เกี่ยวข้องร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์นี้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำแนวความคิดเกี่ยวกับ MBO ไปใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและเงื่อนไขที่สำคัญบางประการ ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์กับการวางแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์นั้นจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป 2) ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับต่างๆ ควรมีทัศนคติและความรู้ความสามารถด้านการบริหารอย่างกว้างขวาง เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน อันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การนำ MBO ไปใช้ในองค์การได้บรรลุผล 3) การจัดให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานในองค์การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Participative Management) โดยเน้นการทำงานเป็นทีม (Team work) ดังนั้นองค์ประกอบย่อย ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ให้มีการวางแผนร่วมกันในการทำงานเป็นทีม 2) เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ให้ความเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม 4) ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม 5) เลือกคนที่มีความสามารถตรงกันในการทำงานเป็นทีม และ 6) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรม ของการทำงานเป็นทีม ไว้ในกลุ่มประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรมของแต่ละตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (3) ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

- 2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย
 - (1) ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
- 3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) มีทักษะในการทำงานร่วมกันกับบุคคล/กลุ่มคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่างๆ
- 4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย
 - (1) แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
- 5) การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน (2) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การทำงานเป็นทีมได้ว่า หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการร่วมมือ การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ มีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย 3) มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย 4) การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม 5) เต็มใจที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายตามวิถีทางที่ถูกต้อง และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น 6) มีความตระหนักในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมรับการตรวจสอบความก้าวหน้า 7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน และ 8) มีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยเพื่อร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

4.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของชุมชน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management: SBM) เป็นการบริหารงานที่ต้องคำนึงถึงความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู นักเรียน และตัวแทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนด

นโยบายและเป้าหมาย และให้โรงเรียนการบริหารด้วยตนเอง ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้แสดงทัศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิด สติปัญญาก็คือ การให้มีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (involvement) ในการดำเนินการ หรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (commitment) ต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด สำหรับระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น และได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่ามีอยู่ 4 ระบบ คือ 1) ระบบการปรึกษาหารือ (consultive management) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ (committee) 2) ระบบกลุ่มคุณภาพ (QC circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มทำงาน 3) ระบบข้อเสนอแนะ (suggestion system) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะและข้อเสนอใดได้รับการนำไปปฏิบัติจะมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้เสนอแนะ และ 4) ระบบส่งให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plan) เป็นการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงทุนในกิจการของบริษัท

สมาคมการมีส่วนร่วมสากล (International Association for Public Participation: AIP2) (อ้างถึงใน ประยูร อัครบวร และคณะ, 2552) ได้จำแนกระดับของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนของสมาคมการมีส่วนร่วมสากล (IAP2) ที่เรียกว่า Public Participation Spectrum) โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) 2) การมีส่วนร่วมในระดับการให้คำปรึกษา (To consult) 3) การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To involve) 4) การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborative) และ 5) การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจประชาชน (Empower)

ปรัชญา เวสารัชช (2545) ได้เสนอแนวคิดที่ผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถาบันบ่มเพาะมีบทบาทเข้าร่วมในการจัดการศึกษาได้หลายประการ ทั้งในการจัดการศึกษา ซึ่งต้องได้รับสิทธิประโยชน์ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาที่เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐจัดให้แก่บุตรหลานของตนอีกหลายประการ คือ 1) ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลานตน 2) ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร พัฒนาการของบุตรหลาน และการเรียนการสอนประจำวัน 3) ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของ

สถานศึกษา ร่วมกิจกรรมอื่นที่สถานศึกษาจัด 5) ร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษาด้านความคิด การเป็นผู้นำ การเป็นกรรมการ การร่วมประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลความคิดเห็น การร่วมดำเนินโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น จากแนวคิดของ ปรัชญา เวสารัชช์ (2545) แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสามารถดำเนินการได้หลากหลายระดับ ตั้งแต่ระดับการมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) การมีส่วนร่วมในระดับการให้คำปรึกษา (To consult) การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Involve) การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborative) และการมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจประชาชน (Empower)

WIKIPEDIA (2552) กล่าวถึงระดับการมีส่วนร่วมในทางการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอาจจะจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) การมีส่วนร่วมในระดับเบื้องต้น เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็นในทางการเมือง, ร่วมพูดคุยอภิปรายเรื่องราวทางการเมืองและสถานการณ์ปัจจุบัน ร่วมลงชื่อเพื่อเสนอเรื่องราวหรือประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งในทางการเมือง รวมกลุ่มเล็กๆ เพื่อแสดงความคิดเห็นในทางการเมือง เป็นสมาชิกพรรคการเมือง 2) การมีส่วนร่วมในระดับกลาง เช่น ร่วมเดินขบวนเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม ร่วมปราศรัยในการชุมนุมเรียกร้องเรื่องราว ร่วมลงชื่อเพื่อเสนอให้ฝ่ายที่มีอำนาจตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ร่วมอดข้าวประท้วงหรือร่วมกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเรียกร้อง 3) การมีส่วนร่วมในระดับสูง เช่น ร่วมลงสมัครรับเลือกตั้ง เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภา ร่วมก่อตั้งพรรคการเมือง ร่วมก่อตั้งรัฐบาล

สำนักส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2553) ได้เสนอหลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐ โดยใช้หลักการของ International Association for Public Participation ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็น การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด 2) การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วย 3) การเกี่ยวข้องเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ 4) ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นส่วนหนึ่งกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 5) การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติ ในประเด็นสาธารณะต่างๆ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้มีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) 2) การมีส่วนร่วมในระดับการให้คำปรึกษา (Toconsult) 3) การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Invole) 4) การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborative) และ 5) การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจประชาชน (Empower)

ตารางที่ 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. บทบาทของคณะกรรมการ	การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร หรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การ	1) การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและวางแผนการดำเนินงาน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงานของโรงเรียน 3) มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ ผลของกิจกรรมหรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น 4) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน 5) มีปฏิทินการประชุมคณะกรรมการที่เป็นระบบชัดเจนและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า 6) มีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตารางที่ 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. การทำงานเป็นทีม	<p>กระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกัน ภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการร่วมมือ การประสานงาน และตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วม รับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ละเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย 3) มีการวิพากษ์ วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย 4) การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม 5) เต็มใจที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายตามวิถีทางที่ถูกต้อง และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น 6) มีความตระหนักในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมรับการตรวจสอบความก้าวหน้า

ตารางที่ 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. การทำงานเป็นทีม (ต่อ)		7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน และ 8) มีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยเพื่อร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
2. การมีส่วนร่วมของชุมชน	พฤติกรรมที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด	1) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) 2) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับการให้คำปรึกษา (To consult) 3) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Involve) 4) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborative) 5) การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจประชาชน (Empower) เป็นผู้ตัดสินใจ

5. องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ด้านการบริหารจัดการตนเอง

5.1 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการตนเอง

5.1.1 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการตนเองตามที่เสนอของ Beare

Beare (1989) เสนอที่เสนอว่า การบริหารจัดการตนเองตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีจุดเน้นที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1) ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ระบบการวางแผน 3) การกำกับติดตาม และการประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ดังนั้น การวางแผนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายจึงเป็นการบริหารจัดการตนเอง

5.1.2 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการตนเองการตามทัศนะของ Cheng

Cheng (1996) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตนเองว่าการบริหารจัดการตนเอง (Principle of Self – management System) ประกอบด้วย 1) หลักการบริหารแบบดุลยภาพที่ยึดหลักการบริหารที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 2) มียุทธวิธีที่หลากหลายที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียน 3) การบริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ ดังนั้น การบริหารในแต่ละสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ระบบบริหารจัดการตนเองภายใต้นโยบายหลัก และยุทธศาสตร์การพัฒนา

5.1.3 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามแนวคิดของ Education Bureau HK

สำนักงานการศึกษาของฮ่องกง (2006) (Education Bureau Hong Kong) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการไว้ว่า เป็นการบริหารภายใต้แนวคิด 1) เน้นโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (school-based) 2) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (student-centred) และ 3) มีเป้าหมายเพื่อคุณภาพ (Quality-focused) 4) หลักของควมมีอิสระ (autonomy) 5) การกำหนดความรับผิดชอบ (defining responsibility)

5.1.4 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามทัศนะของ อุทัย บุญประเสริฐ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้เสนอทัศนะว่า หลักการบริหารจัดการตนเอง (Self-managing) ประกอบด้วย 1) กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีอำนาจอย่างแท้จริง 2) กำหนดการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบาย 3) ใช้วิธีการที่หลากหลายตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน 4) ผลงานมีประสิทธิภาพสูง

5.1.5 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามทัศนะของ โฉมทิพย์ อุดมบุญญาภานุภาพ

โฉมทิพย์ อุดมบุญญาภานุภาพ (2544) ได้เสนอทัศนะว่า หลักการพึ่งตนเอง (self-management) เน้นให้ 1) โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการตนเอง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การดำเนินงานตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นจุดหมายเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน 3) สามารถบูรณาการสภาวะการณ์ของท้องถิ่นกับโรงเรียนมาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ด้วยคามภาคภูมิใจ

5.1.6 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามทัศนะของ เสาวนิตย์ ชัยมุสิก

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544) มีความเห็นว่า การบริการจัดการตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจแก่โรงเรียน 2) การให้โอกาสผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การให้โรงเรียน กำหนดความต้องการของโรงเรียนเอง 4) กำหนดความต้องการของตนเอง 5) ดำเนินการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยคณะกรรมการสถานศึกษา

5.1.7 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามทัศนะของ ถวิล มาตรการเยี่ยม

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545) ได้เสนอทัศนะว่าหลักการบริหารบริหารจัดการตนเอง (Principle of Self – management System) ประกอบด้วย 1) ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ 2) มียุทธวิธีที่หลากหลายที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียน 3) การบริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ 4) การตัดสินใจโดยให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมมากที่สุด

5.1.8 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามทัศนะของ ดิเรก วรรณเศียร

ดิเรก วรรณเศียร (2545) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณาในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่า หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ประกอบด้วย 1) กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีอำนาจอย่างแท้จริง 2) กำหนดการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม 3) ใช้วิธีการที่หลากหลายตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน 4) ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูง

5.1.9 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามทัศนะของ บุญมี เณรยอด

บุญมี เณรยอด (2546) ได้เสนอหลักการสำคัญของการบริหารจัดการตนเองตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ 2) มียุทธวิธีที่หลากหลายที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียน 3) การบริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ 4) การตัดสินใจโดยให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมมากที่สุด

5.1.10 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามผลงานวิจัย ของ ปัญญาพร แสนภูวา

ปัญญาพร แสนภูวา (2548) ได้พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการตนเองประกอบด้วย 1) การเป็นแบบอย่างเป็นตัวของตัวเองโดยอาศัยหลักวิชาการ 2) การใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 3) โรงเรียนสามารถพิจารณาให้ประโยชน์ตอบแทนและดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรได้ด้วยตนเอง 5) บุคลากรในท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการวางแผนร่วมปฏิบัติและตรวจสอบร่วมกับโรงเรียน 6) โรงเรียนระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลในชุมชน และองค์กรเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาได้ตามต้องการ 7) การใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ร่วมในส่วนที่เป็นปัญหาและความต้องการของตนเอง และการใช้กิจกรรมในการพัฒนาเป็นการช่วยตัวเองให้มากขึ้น 8) การพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษาด้วยตนเอง 9) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเสนอแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษา 10) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมีความรู้ ความสามารถ รู้จักบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ 11) โรงเรียนเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น 12) โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย

ทิศทางการวางแผน การจัดการศึกษาของตนเองให้สอดคล้องกับเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
 13) เน้นการบริหารที่ถูกต้องตัดสินใจภายใต้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองด้วยความโปร่งใส
 14) โรงเรียนเป็นผู้กำหนดวิธีการปฏิบัติ หรือการบริหารในโรงเรียนได้เองโดยมีส่วนกลางเป็นผู้กำหนด
 นโยบายและเป้าหมาย 15) โรงเรียนมีอิสระในการจัดการการเงิน งบประมาณ และรายได้ต่างๆ ด้วยตนเอง
 และมีระบบตรวจสอบภายในโดยเฉพาะ 16) โรงเรียนสามารถดำเนินการประชาสัมพันธ์กิจการ
 ของโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

5.1.11 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามผลงานวิจัยของสนั่น เกชาลี

สนั่น เกชาลี (2553) ให้ความเห็นว่า องค์กรแห่งการบริหารตนเอง (Self Organization) เป็นองค์กรที่สามารถทำงานได้เองโดยอัตโนมัติ กล่าวคือ เมื่อพบปัญหาสามารถ
 แก้ไขได้เอง และบริหารงานได้เองเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งในการดำเนินงาน
 สามารถทำงานอย่างอิสระ มีการตอบสนองโดยอัตโนมัติต่อปัญหาหรือความต้องการของลูกค้า
 และลดการควบคุมจากภายนอก ดังนั้น องค์กรที่บริหารตนเองจึงประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญคือ
 1) การตัดสินใจขององค์กร เป็นการประมวลข้อมูลข่าวสารขององค์กร (Information Processing)
 2) ต้องมีหลักการตัดสินใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 3) เกิดการเรียนรู้จาก
 การตัดสินใจที่เหมาะสม 4) มีการตรวจสอบ ทบทวนการดำเนินงาน เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจจะ
 เกิดขึ้นซ้ำซาก รวมทั้งเพื่อให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กรให้สูงขึ้น สามารถบรรลุเป้าหมาย
 ขององค์กรได้ดีขึ้น

5.1.12 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามทัศนะ Kaplan และ Norton

Kaplan และ Norton (2001 อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์, 2549) ได้ศึกษาโดย
 คัดเลือกองค์กรต่างๆ ทั่วโลกทั้งภาครัฐและเอกชนที่นำแนวคิดของ BSC ไปปรับใช้แล้วมีผล
 การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยสรุปเป็นแนวทางหลักๆ ที่ทำให้องค์กรมีความมุ่งมั่นไปที่ยุทธศาสตร์
 (Strategy-Focused Organization) ได้ทั้งหมดห้าประการ ได้แก่ 1) ผู้นำต้องเป็นผู้ทำการขับเคลื่อน
 และเปลี่ยนแปลงองค์กร (Mobilize change through executive leadership) 2) การแปลงยุทธศาสตร์
 สู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้ (Translate strategy into operational terms) 3) การทำให้ทั้งองค์กรสอดคล้อง
 และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ (Align the organization to the strategy) 4) การจูงใจเพื่อให้ทุกคน
 ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Motivate to make strategy everyone's job) 5) การดูแล
 ให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Govern to make strategy a continual process)

5.1.13 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองตามทัศนะ พสุ เดชะรินทร์ และ ชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์

พสุ เดชะรินทร์ และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์ (2553) ได้เสนอทัศนะว่า การพัฒนาหน่วยงานราชการให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นความสามารถในการบริหาร ยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งในการบริหารยุทธศาสตร์นั้นมีองค์ประกอบ สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดยุทธศาสตร์ (strategic formulation) 2) การแปลงยุทธศาสตร์ สู่อุปการปฏิบัติ (strategic implementation) และ 3) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ (strategic evaluation) ซึ่งการบริหารยุทธศาสตร์ระดับองค์การ ประกอบด้วย 1) การคิดโดยเริ่มที่ เป้าหมายเสมอ (star from the end) 2) การวินิจฉัยของค์การ หรือการสำรวจสภาพปัจจุบัน (organiza- tion diagnosis) 3) การวางแผนยุทธศาสตร์ด้วยแผนที่ยุทธศาสตร์ (strategy MAP) และ 4) กระบวนการ ประเมินผลระดับองค์การ (corporate performance evaluation)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเองทั้ง 12 แห่ง ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัว มีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบมาแสดง ในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุม องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้
1) ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การพัฒนาระบบบริหาร 3) สร้างและพัฒนาทรัพยากรใน การแก้ปัญหา 4) ใช้วิธีการบริหารที่หลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์ของโรงเรียน 5) ใช้หลักการ บริหารยึดหยุ่นตามสถานการณ์ 6) เป็นแบบอย่างวิชาการ 7) จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนการ สอน และ 8) จัดให้มีแผนงานทางวิชาการที่ดี

2. การบรรลุเป้าหมาย มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) จัดระบบ การวางแผนเน้นโรงเรียนและนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติอย่าง แท้จริง 4) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นจุดหมาย 5) กำหนดการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 6) กำหนดทิศ ทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ 7) การวินิจฉัยของค์การ และ 8) กำหนดการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและ นโยบาย

3. กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้
1) เน้นความมีอิสระ 2) การกำหนดความรับผิดชอบ 3) บริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ 4) ใช้

กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ 6) เน้นคุณภาพทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล 7) การวางแผนยุทธศาสตร์ด้วยแผนที่ยุทธศาสตร์

4. การตัดสินใจที่เหมาะสม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การแก้ปัญหาโดยคณะกรรมการ 3) เน้นการตัดสินใจที่ถูกต้อง 5) เน้นการตัดสินใจที่อิสระ และ 6) มีอิสระในการบริหารการเงิน

5. การประเมินผลการดำเนินงาน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) การประเมินผลกิจกรรมของโรงเรียน 2) การตรวจสอบทบทวนการดำเนินงาน 3) การประเมินผลโดยการมีส่วนร่วม 4) การตรวจสอบภายในด้วยตนเอง และ 5) การประเมินยุทธศาสตร์

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 5 รายการข้างต้น ซึ่งเป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ จากแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะ ในที่นี้ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 4 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารจัดการตนเอง

ที่	แหล่งข้อมูล /แนวคิด	5.1.1 Beare (1989)	5.1.2 Cheng (1996)	5.1.3 Education Bureau HK (2006)	5.1.4 อู๋ทัย บุญประเสริฐ (2545)	5.1.5 โฉมทัย อุดมบุญญานภาพ(2544)	5.1.6 เสวานิตช์ ชัยมุสิก (2544)	5.1.7 ถวิล มาตรฐานเดิม (2545)	5.1.8 ดิเรก วรรณเกียรติ (2545)	5.1.9 บุญมี เฌรยอด (2546)	5.1.10 ปัญจพร แสนภูวา (2548)	5.1.11 สนั่น เกชาลี (2553)	5.1.12 Kaplan และ Norton	5.1.13 พศุ เศษะรินทร์และคณะ (2553)	ความถี่
1.	ความเข้มแข็งภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11
2.	การบรรลุเป้าหมาย	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	9
3.	กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			9
4.	การตัดสินใจที่เหมาะสม			✓				✓	✓	✓	✓	✓			6
5.	การประเมินผลการดำเนินงาน	✓			✓						✓	✓		✓	5
	รวม	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	3	

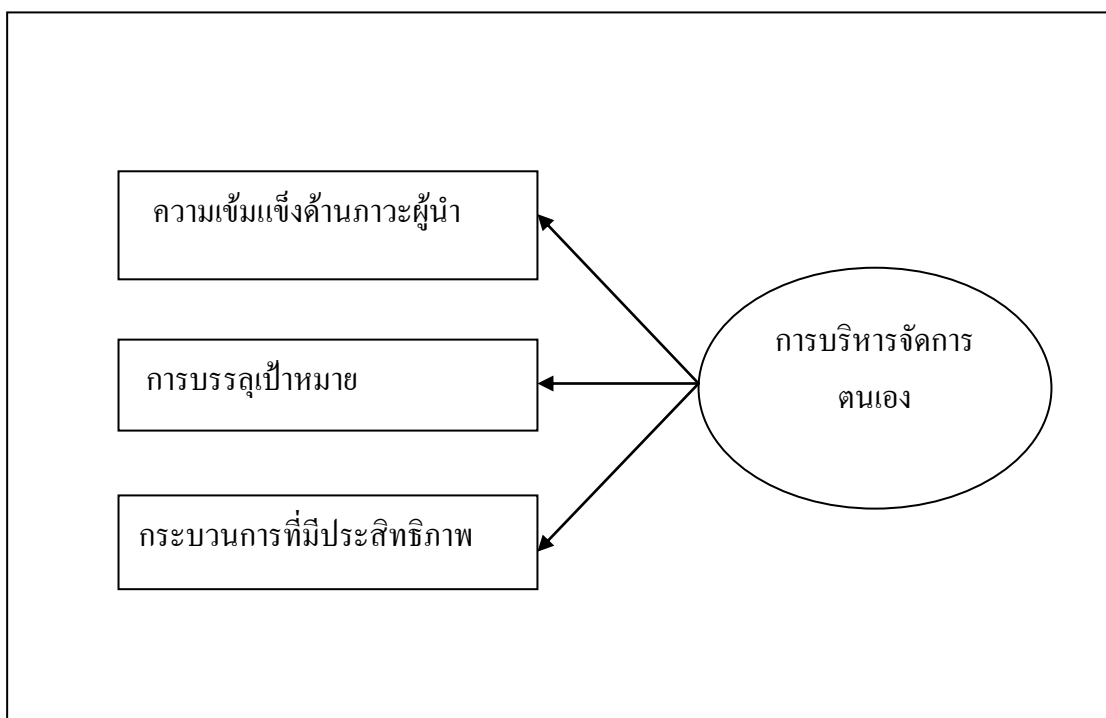
จากตารางที่ 6 องค์ประกอบการบริหารจัดการตนเอง พบว่า จากแนวคิด หรือผลการศึกษาวิจัย ทั้ง 13 แหล่ง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง ทำให้ได้องค์ประกอบการมีส่วนร่วม จำนวน 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การบรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อยที่ 3 กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบการบริหารจัดการตนเอง ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบการบริหารจัดการตนเอง

5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ด้านการบริหารจัดการตนเอง

5.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ

Beare (1989) เสนอทัศนะว่า การบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีจุดเน้นที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1) ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2) ระบบการวางแผน ส่วน Cheng (1996) เห็นว่า หลักการบริหารจัดการตนเอง (Principle of Self-management System) ผู้บริหารต้อง 1) อาศัยหลักความยืดหยุ่น 2) ใช้ยุทธวิธีที่หลากหลายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับ สำนักงานการศึกษาของฮ่องกง (2006) ที่เห็นว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานต้องคำนึงถึง 1) หลักของความมีอิสระ (autonomy) 2) การกำหนดความรับผิดชอบ (defining responsibility) ซึ่งแนวคิดของนักการศึกษาเหล่านี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Caldwell & Spink (1980 อ้างถึงใน ดุสิต สมศรี, 2550) ให้คำจำกัดความไว้ว่า สถานศึกษาที่บริหารจัดการตนเอง (self-managing school) หมายถึง การที่ได้มีการกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษาเพื่อตัดสินใจในประเด็นเกี่ยวกับทรัพยากร ซึ่งได้แก่ ความรู้ เทคโนโลยี อำนาจ วัสดุ คน เวลา และการเงิน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้เสนอทัศนะว่า การเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ ได้แก่ 1) ความต้องการของงาน (task needs) 2) ความต้องการของบุคคล (individual needs) และ 3) ความต้องการของกลุ่ม (group needs) ในขณะที่ ถวิล มาตรฐาน (2545) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรและเอื้ออำนวยไปสู่ความมุ่งมั่นไปสู่ประสิทธิผลและการพัฒนาโรงเรียน ส่วนในทัศนะของวิเชียร วิทย์อุดม (2550) เห็นว่า ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร ในองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้เสนอทัศนะว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้สิทธิอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัย อำนาจ (power) (Bartol & others 1998) อำนาจนี้มีที่มาจากหลายแหล่งด้วยกัน แต่โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้ คือ (French & Raven 1959 อ้างใน Bartol & others) 1) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์การ ตามอำนาจหน้าที่ (authority) ของตำแหน่งนั้น 2) อำนาจในการให้รางวัล (reward power) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุน การศึกษาหรือฝึกอบรม การยอมรับ เป็นต้น 3) อำนาจในการลงโทษ (coercive power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้ายงาน การให้ออกจากงาน เป็นต้น 4) อำนาจ

ในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert power) อันเนื่องมาจากมีประสบการณ์ ความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิค ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้บังคับบัญชา 5) อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (information power) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กร 6) อำนาจเชิงอ้างอิง (referent power) เป็นผลจากความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

ไกศิชฎ์ เปลรินทร์ (2552) เสนอทัศนะว่า ผู้นำคือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้รวบรวมทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (leadership) จากแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศไว้หลากหลาย เช่น Bass (1997) ที่เห็นว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมกลุ่มเหนือความคาดหวัง ส่วน Bennis & Nanus (1985) ให้นิยามว่า ภาวะผู้นำ คือ การมีอิทธิพลต่อการนำในทิศทาง เส้นทาง การกระทำ และความคิด นอกจากนี้ ยังได้นำเสนอทัศนะของ Hogan & other (1994) โดยให้นิยามภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนบุคคลอื่นให้ปล่อยวางความสนใจส่วนตัว และให้ปฏิบัติตามเป้าหมายส่วนรวมที่จำเป็นสำหรับสวัสดิภาพของกลุ่ม ในส่วนทัศนะของ สุนทร โคตรบรรเทา (2551) เห็นว่า ผู้นำที่ดีในองค์กร จึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ นั่นคือ มีการมอบหมายอำนาจให้ฝ่ายบริหารระดับกลาง (middle management) มีความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ และมีการตัดสินใจร่วมกัน นั่นคือมีการตัดสินใจโดยคณะกรรมการ หรือโดยกลุ่ม ดังนั้น ผู้นำที่ดีจะนำบุคคลจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นส่วนหนึ่งของคณะหรือทีมงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553) ได้กล่าวถึง ผู้นำโรงเรียนกับการกำหนดทิศทางว่าการกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน การกำหนดทิศทาง (Direction setting) ที่ดี ควรครอบคลุมภารกิจ 3 ด้านอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building shared vision) ของโรงเรียน 2) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Developing consensus about goals) 3) การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง (Creating high performance expectations) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ บทบาทของครูใหญ่ในการกำหนด

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน (School vision) ในฐานะผู้นำโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พฤติกรรม การเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (School vision) ดังนี้ 1) ช่วยให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและตระหนักถึงวัตถุประสงค์ร่วมของโรงเรียน 2) ริเริ่มให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 3) สร้างความเข้าใจ ให้คณะครู อาจารย์สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบริบทภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลงกับ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน 3) ส่งเสริมให้คณะครู อาจารย์ทราบถึงพันธกิจที่สำคัญของสังคม (Social mission) เช่น ค่านิยม ความเสมอภาค (Equality) ความยุติธรรม (Justice) และความสัตย์ซื่อถือ คุณธรรม ยึดมั่นหลักการ (Integrity) 4) ดำเนินการสื่อความหมายเรื่องวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน ได้ทราบอย่างสม่ำเสมอบทบาทของครูใหญ่ ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (School goal setting) ประกอบด้วย 1) ให้แนวทางและกระบวนการ ในการจัดทำเป้าหมายของโรงเรียนแก่คณะครู 2) เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ปรับให้เป้าหมายของกลุ่ม ให้สอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน 4) กระตุ้นคณะครูให้ตรวจสอบทบทวน ตนเอง และร่วมหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูถึงแนวทางพัฒนาให้เกิดความมั่งคั่งด้านวิชาชีพ 5) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนบทบาทของครูใหญ่ในการกำหนดความคาดหวัง ต่อผลงานไว้สูง (Creating high performance expectations) ประกอบด้วย 1) คาดหวังให้ครูเป็นมืออาชีพ 2) สร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่มุ่งความเป็นเลิศของผลผลิต และบริการที่มีคุณภาพของโรงเรียน 3) มุ่งมั่นและผูกพันต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนสูง 4) แสดงทัศนคติของคณาจารย์ต่อสาธารณชน ได้ชัดเจนว่า อะไรคือ สิ่งที่ดีและถูกต้อง 5) แสดงถึงการให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของเรื่อง ความยุติธรรม ประชาธิปไตย ชุมชน ความเป็นเลิศและความเสมอภาค เป็นต้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากทัศนคติของนักบริหาร และนักการศึกษาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถ ในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตาม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

5.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ด้านการบรรลุเป้าหมาย

Halton (1992 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ได้จำแนกองค์ประกอบ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการมีจุดหมายร่วมกัน 2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ และ 3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ทั้งนี้ ในองค์ประกอบ ด้านการมีจุดหมายร่วมกัน นั้นมีองค์ประกอบย่อย คือ การมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วม และการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน

Hoy & Miskel (2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ได้จำแนกความมีประสิทธิภาพขององค์การออกเป็น 3 ทักษะ ได้แก่ 1) การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (Goal Attainment) และ 2) ทักษะเชิงทรัพยากรและระบบ (system resource) และ 3) การบรรลุเป้าหมายโดยการระดมทรัพยากรมาใช้ในระบบขององค์การ ที่เรียกว่า Goal and System Resource Model of Effectiveness

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้ให้ทักษะเกี่ยวกับการวางแผนว่า เป็นกระบวนการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญ เริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย และแผนสำหรับดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งองค์ประกอบของการวางแผนเหล่านี้มีความสัมพันธ์และส่งผลสำเร็จต่อกันจากทักษะนี้ จะเห็นได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นการกำหนดเป้าหมายว่าองค์การจะไปสู่จุดใด ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการที่องค์การนั้นจะเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพซึ่งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา Kaplan & Norton (2006 อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์ และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์, 2553) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของการนำแนวคิด Balance Scorecard (BSC) มาใช้ว่า ผู้บริหารจะนำแนวคิดนี้มาใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยภาวะผู้นำการบริหารจัดการ 2) การแปลงยุทธศาสตร์สู่ การปฏิบัติ โดยการกำหนดแผนที่ยุทธศาสตร์ การกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และกิจกรรม 3) การจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่ระบบโดยทำการสื่อสาร การร่วมตั้งเป้าหมาย การจ่ายผลตอบแทนส่วนในทักษะของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2548) เห็นว่า การบริหารงานในองค์การจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร ซึ่งความสำเร็จของการบริหารมักขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน (goals and objectives) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันตลอดจนปัญหาต่างๆ แล้วนำมาวางแผนกำหนดเป็นเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 2) การกำหนดภารกิจและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ (tasks and activities) หมายถึง ความสามารถในการคิดเพื่อพัฒนาทางเลือกในการปฏิบัติงานต่างๆ ทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง หรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) การกำหนดคน (people) หมายถึง ความสามารถในการศึกษาและวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานของผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ในการมอบหมายงาน การติดตามแต่ละควบคุมงาน ตลอดจนการวางแผนพัฒนาบุคลากร

สุริพร พึ่งพุทธคุณ (2550) ได้นิยามว่า เป้าหมาย (goal) หมายถึง ผลลัพธ์ที่ผู้คนมุ่งหวังที่จะทำให้สำเร็จเป้าหมายจึงเป็นเสมือนหลักชัยของของการวางแผน ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานเริ่มต้นขึ้นที่เป้าหมาย ดังนั้น องค์การทุกแห่ง พนักงานทุกคนล้วนจำเป็นต้องมีเป้าหมาย และแผนงานในการทำงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งลักษณะของเป้าหมายที่มี

ประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) เป็นเป้าหมายที่พนักงานเห็นว่ามีความสำคัญ 2) มีความชัดเจน 3) มีความเฉพาะเจาะจง 4) สามารถวัดผลได้ และสามารถกำหนดกรอบเวลาได้ 5) มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร 6) สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ และยังคงความท้าทายไว้ และ 7) มีระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม

พสุ เศรษฐินทร์ และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์ (2553) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance management systems: PMS) ซึ่งเป็นการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ระดับองค์กร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การคิดโดยเริ่มที่เป้าหมายเสมอ (star from the end) 2) การวินิจฉัยองค์กรหรือการสำรวจสภาพปัจจุบัน (organization diagnosis) 3) การวางแผนยุทธศาสตร์ด้วยแผนที่ยุทธศาสตร์ (strategy MAP) และ 4) กระบวนการประเมินผลระดับองค์กร (corporate performance evaluation) ซึ่งใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับและนำไปใช้ในการวินิจฉัยองค์กรครั้งต่อไป นอกจากนี้ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ว่า ยุทธศาสตร์ คือ สิ่งที่ต้องกระทำเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยการตอบคำถาม 4 ประการ ได้แก่ 1) ในอนาคตเราจะเดินไปสู่จุดไหน 2) ปัจจุบันเรายู่จุดไหน 3) เราจะไปสู่จุดนั้นได้อย่างไร และ 4) เราต้องทำหรือปรับเปลี่ยนอะไรบ้างเพื่อไปถึงจุดนั้น สำหรับทัศนะของ จุมพล พูลภัทรชีวิน และปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2553) ได้เสนอทัศนะว่าผู้บริหารยุคใหม่ควรมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคต และนำมาจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์เพื่อบริหารงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้กระบวนการทางการบริหารและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย ค่านิยม และแผนงาน โครงการ โดยมุ่งหวังว่าแผนงานและโครงการจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การกำหนดเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ 2) นักเรียนมีจิตสำนึกในการดูแลรักษาสาธารณสมบัติ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ประเพณี 3) โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย จุดหมาย การบริหารจัดการและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น 4) โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของบุคลากร

5.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้ให้นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สัดส่วนระหว่างผลผลิตกับตัวป้อนเข้า ถ้าใส่ตัวป้อนเข้าไปมากแต่ผลผลิตออกมาน้อยแสดงว่าหน่วยงานนั้นบริษัทนั้น กรม นั้น กระทรวงนั้นมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการต่ำ โดยทั่วไปตัวป้อนเข้าของบริษัทหรือกระทรวงมักประกอบด้วย คน เงิน เทคโนโลยีการบริหารจัดการและเวลา ถ้าบริษัทหรือกระทรวงใด

ใช้คน เงิน เทคโนโลยี และเวลาในการทำงานมากแต่ผลผลิตออกมาน้อย แสดงว่าบริษัทหรือ
 กระทรวงนั้นมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการต่ำ ตรงกันข้ามถ้าบริษัทหรือกระทรวงใดใช้คน เงิน
 เทคโนโลยี และเวลาในการทำงานน้อยกว่าแต่ผลผลิตออกมามากกว่าหรือเท่ากัน แสดงว่าบริษัท
 หรือกระทรวงนั้นมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการสูงกว่า ในขณะที่ วรรณพงษ์ มหาโพธิ์ (2547) ได้กล่าวถึง
 ลักษณะองค์การที่มีประสิทธิภาพ หรือองค์การที่มีสุขภาพที่ดีจะมีลักษณะดังนี้ 1) ทุกคนทำงานโดย
 มีเป้าหมาย 2) รูปแบบขององค์การต้องกำหนดตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 3) การตัดสินใจดำเนินงาน
 ต่างๆ ในองค์การขึ้นอยู่กับที่ผู้รู้ข้อมูลดีที่สุด ดังนั้น การวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจ การสื่อสารข้อความ
 และระบบในการให้รางวัลมีความจำเป็นต้องการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในองค์การให้เหมาะสม
 ซึ่งถ้าผู้บริหารในองค์การได้มีการตระหนักถึงความต้องการนี้อย่างแท้จริงแล้ว องค์การก็อยู่ในสภาพที่
 พร้อมสำหรับการพัฒนาองค์การ สำหรับ จูริวัลย์ ภักดีวุฒิ (2550) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency)
 หมายถึง ผลดีที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม หรือการดำเนินงาน ซึ่งหากจะวัดว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่
 ส่วนประกอบหลายส่วนหลักๆ ก็ควรพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ก่อให้เกิดสิ่งเหล่านี้หรือไม่
 1) ความประหยัด (Economy) ไม่ว่าจะเป็นการประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources)
 หรือประหยัดเวลา (Time) 2) ความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา (Speed) ก็เป็นอีกตัวบ่งชี้ว่าเกิด
 ประสิทธิภาพหรือไม่ เพราะหากการดำเนินงานก่อให้เกิดความประหยัดทรัพยากร แต่ไม่ทัน
 ตามกำหนดเวลา ก็ไม่ถือว่ามีประสิทธิภาพ 3) ความมีคุณภาพ (Quality) ซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการ
 ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (input) หรือวัตถุดิบ ต้องมีการคัดสรรอย่างดี กระบวนการทำงาน/กระบวนการผลิต
 (process) ที่ดี จนกระทั่งได้ผลผลิต (output) ที่ดี แม้ว่ากระบวนการดำเนินงานจะประหยัด และ
 รวดเร็ว แล้วจะต้องไม่ทำให้คุณภาพของงานลดลงหากประหยัด รวดเร็ว แต่คุณภาพงานลดลงก็ไม่
 ถือว่าเกิดประสิทธิภาพ ส่วนทัศนะของพรพรรณ อินทรประสิทธิ์ (2550) ได้ให้นิยามว่าประสิทธิภาพ
 (efficiency) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
 ประสิทธิภาพมักจะถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับผลงานหรือ
 ผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทน

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2550) ได้ศึกษาวิจัย การนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษา
 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ
 การศึกษาแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรมีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา
 ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่นและควรเป็นหน่วยงานนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัย
 กรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง โดยไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงาน
 ที่รองรับนโยบายเพียงอย่างเดียว 2) สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตาม
 วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนา

ให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาใดพัฒนาไม่ได้คุณภาพมาตรฐานจำเป็นต้องยุบรวมหรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

3) สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดได้ด้วยตนเอง ดังนั้น การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปที่เป็นส่วนของสถานศึกษาจึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2553) ได้กล่าวถึง การกำกับดูแลตนเองที่ดี (organizational governance) หมายถึง การจัดการเพื่อให้เกิดการควบคุมและการตรวจสอบดำเนินการขององค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ของผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อประสิทธิภาพ (efficiency) ขององค์กร โดยที่ได้ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตสูงขึ้น โดยไม่ต้องมีการลงทุนเพิ่มในการบริหาร การศึกษา เป็นการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปด้วยดี (Do the Right Things) เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ทั้งทางกฎหมาย ศีลธรรม และทางวิชาการภายใต้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเพียงพอ และประหยัดเพื่อให้เกิดการบรรลุผลตามต้องการ นอกจากนี้ ได้เสนอคำนิยามว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง การได้ผลผลิตตรงตามความต้องการ หรือตรงตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในการบริหารการศึกษา โดยเป็นการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรจะเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่ดีงามของการพัฒนา (get the right things done) ประสิทธิภาพจึงเป็นการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามจุดหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน เหมาะสม และดีงามอย่างดีที่สุด อย่างไรก็ตามในทัศนะของ Wikipedia (2553) ได้ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มา โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ทั้งทางกฎหมาย ศีลธรรม และทางวิชาการ ภายใต้การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งเน้นถึงความประหยัด ความรวดเร็ว และความมีคุณภาพ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) การสร้างระบบการบริหารที่มี ความคล่องตัวทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป 2) การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ 3) การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรและชี้แจงให้เข้าใจอย่างทั่วถึง รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการตนเอง

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ	หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูได้ทำงานอย่างมีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีและอำนวยความสะดวกในการติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีระบบ 3) ผู้บริหารมีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการครอบครองคน ครอบงำงาน
การบรรลุเป้าหมาย	การขับเคลื่อนองค์การโดยใช้กระบวนการทางการบริหาร และกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย ค่านิยม และแผนงาน โครงการ โดยมุ่งหวังว่าแผนงานและโครงการจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	<ol style="list-style-type: none"> 1) นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ 2) นักเรียนมีจิตสำนึกในการดูแลรักษา สาธารณสมบัติ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมประเพณี 3) โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย จุดหมาย การบริหารจัดการและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น 4) โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของบุคลากร

ตารางที่ 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการตนเอง (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	การดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ทั้งทางกฎหมาย ศีลธรรม และทางวิชาการ ภายใต้งานใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งเน้นถึงความประหยัด ความรวดเร็ว และควมมีคุณภาพ	1) ผู้บริหารมีการสร้างระบบบริหารที่มีความคล่องตัวทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป 2) ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ 3) ผู้บริหารกำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร และชี้แจงให้เข้าใจอย่างทั่วถึง

6. องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

6.1 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

การตรวจสอบและถ่วงดุลในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานที่มีภารกิจบริการสาธารณะได้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 กำหนดให้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการและ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบและถ่วงดุล ที่จะนำเสนอต่อไปนี้ครอบคลุมถึงแนวคิดทัศนะของนักวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลด้วย ดังนี้

6.1.1 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามทัศนะของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักความโปร่งใสตามความหมายของ UNDP ว่าเป็นกระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์ กติกาต่างๆ ที่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลหรือข้อมูลข่าวสารสาธารณะของทางราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารบ้านเมืองที่ดีที่เกี่ยวกับหลักความโปร่งใสว่า ควรให้องค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) รัฐทำการสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ 2) ราชการมีเกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับและ 3) ราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

6.1.2 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามทัศนะของ อุทัย บุญประเสริฐ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้เสนอทัศนะว่าการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน 2) มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ 3) มีคณะกรรมการโรงเรียนจะทำหน้าที่ตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกัน 4) สถานศึกษามีระบบและกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 5) มีแผนและกระบวนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 6) รายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชน

6.1.3 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามทัศนะของ อรพินธ์ สพโชคชัย

อรพินธ์ สพโชคชัย (2541 อ้างถึงใน ศักดิ์จิต มาศจิต, 2550) ได้ศึกษารายงานขององค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ 2550) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของการตรวจสอบและถ่วงดุลไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือ กลไกกระบวนการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) 2) ความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ เป็นกลไกที่มีระบบกติกากฎและการดำเนินการที่เปิดเผย โดยประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีเป็นธรรม ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 3) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsiveness and Accountability) คือ เป็นกลไกที่มีความรับผิดชอบต่อในบทบาท ภาระหน้าที่ต่อสาธารณชน 4) กลไกทางการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ

เป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของผู้ที่เป็นรัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม 5) กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ กรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม 6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการควบคุม การใช้ทรัพยากรสาธารณะต่างๆ อย่างคุ้มค่าเหมาะสม

6.1.4 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามทัศนะของดิเรก วรรณเศียร

ดิเรก วรรณเศียร (2545) ได้เสนอคุณลักษณะการบริหาร โดยใช้โรงเรียน เป็นฐานโดยการควบคุมเพื่อการตรวจสอบและถ่วงดุลว่า สถานศึกษาควรดำเนินการ 1) ตรวจสอบติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สม่าเสมอและต่อเนื่อง 2) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 3) นำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4) รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้สามารถบริหารงานด้วยตนเองได้มากที่สุด และโรงเรียน ได้กระจายอำนาจไปทั้งองค์กร 5) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ โรงเรียน บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติและประเมินผล 6) บริหารงานแบบโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา บรรยากาศการทำงานเป็นไปแบบไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน

6.1.5 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามทัศนะของ เกษม วัฒนชัย

เกษม วัฒนชัย (2546) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ว่าเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าในองค์กรจะไม่มี การฉ้อราษฎร์บังหลวง และไม่ด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งธรรมาภิบาลของสถานศึกษาจะช่วยประกันเรื่องดังกล่าวได้โดยหลัก แห่งธรรมาภิบาล จะประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) เป้าหมายต้องสอดคล้องกับความต้องการหรือ ความจำเป็นของสังคม หรือ ชุมชน (Relevance) คือ โรงเรียนต้องทำในสิ่งที่สอดคล้องกับประโยชน์ ของโรงเรียน ประโยชน์ของชุมชน ประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ 2) มีความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการการบริหาร โรงเรียนและกระบวนการเรียนการสอนต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และอธิบายได้ 3) มีผู้รับผิดชอบ (Responsibility) ทุกชั้นตอน คือ ผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบทั้งด้านปัจจัย กระบวนการบริหารและจัดการศึกษาผลลัพธ์ ผลผลิตและผลกระทบต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้น

6.1.6 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามแนวทางของ สมศ.

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (2549) ได้เสนอ วิธีการและหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (2549-2553)

ในที่นี้ได้กำหนดมาตรฐานสำหรับการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุล จำนวน 14 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา

6.1.7 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามผลการวิจัยของสายสมร ศักดิ์คำดวง

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กรอบแนวคิดกรอบการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เชื่อมโยงกับหลักการของธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า และจากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบหลักด้านการบริหารทั่วไปในด้านขององค์ประกอบย่อยด้านความโปร่งใส มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) โรงเรียนกำหนดปฏิทินการทำงานตลอดปีอย่างชัดเจน และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 2) โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา 3) โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่เป็นไปอย่างทั่วถึง ได้ข้อมูลตรง ทันเวลา และ 4) โรงเรียนมีหน่วยงาน หรือคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานภายนอก นอกจากนี้ ในองค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบ พบว่า มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างๆ ชัดเจน 2) ผู้บริหารให้ครูดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือ

นักเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ 3) โรงเรียนมีระบบข้อมูล สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและรายงานประจำปีต่อสาธารณะ และ 5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมชื่นชม หรือรับผลกระทบอื่นกับโรงเรียน ในส่วนขององค์ประกอบย่อยด้านความคุ้มค่า นั้นมี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารพิจารณาผลกระทบในการตัดสินใจอนุมัติทุกโครงการ/กิจกรรม 2) ผู้บริหารวิเคราะห์ SWOT เพื่อพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารมีบทบาท ในการผลักดัน สร้างความตระหนักในการเชื่อมโยงนวัตกรรมสู่ระบบบริหารจัดการที่ดี

6.1.8 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามแนวทางของ สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กำหนดเกณฑ์ สำหรับการประเมินมาตรฐานว่าด้วย การตรวจสอบและถ่วงดุลประกอบด้วย 1) มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง 2) มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) บุคลากร ในโรงเรียนนำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มีสรุปผลการดำเนินงาน ประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน

6.1.9 องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลตามทัศนะของเอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ

เอกชัย กี่สุขพันธ์, ปันรส มาลากุล ณ อยุธยา และสุกัญญา ทองนาถ (2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักความโปร่งใส (transparency) ว่า หมายถึง การบริหารที่ยึดหลัก การเปิดเผยตรงไป ตรงมาและเข้าใจง่าย โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างระบบงาน 2) ด้านระบบการให้ข้อมูล 3) ด้านระบบการให้โทษ 4) ด้านการเปิดเผยระบบงาน และหลักความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง หลักการเปิดโอกาสซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการ ตัดสินใจ ความรับผิดชอบในผลงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามประเมินผล ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบ 1) สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน 2) มีเป้าหมาย การดำเนินงานที่ชัดเจน 3) มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 4) มีระบบติดตามประเมินผล 5) มีระบบจัดการ กับบุคลากรที่ไม่มีผลงาน และ 6) มีแผนสำรอง นอกจากนี้ ได้เสนอแนวคิดในหลักความคุ้มค่า (value for money) ว่า เป็นหลักในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษา

สิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก ซึ่งหลักความคุ้มค่า (value for money) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 1) มีการประหยัด 2) มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 3) มีการแข่งขัน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบการตรวจสอบและถ่วงดุล ทั้ง 9 แห่ง ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบมาแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความโปร่งใส (transparency) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีเกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ 2) มีการกำหนดตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) มีการกำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) มีการตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง 5) บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบไว้วางใจกัน 6) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง 7) มีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน และ 8) โรงเรียนมีระบบข้อมูล สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

2. ความรับผิดชอบ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องคล้องกับบริบทของโรงเรียน 2) มีการมอบหมายความรับผิดชอบในงาน/โครงการที่ชัดเจน 3) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม 4) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนได้รับทราบ 5) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนชื่นชมผลการปฏิบัติงาน หรือรับผลกระทบอื่นจากการดำเนินงานของโรงเรียน 6) กำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบกระบวนการบริหารทั้งด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต 7) มีระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนที่เข้มแข็ง

3. ความคุ้มค่า มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ หรือผู้มารับบริการ 2) มีหน่วยงาน หรือคณะกรรมการตรวจสอบถ่วงดุลในโรงเรียน 3) มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 4) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) มีการนำผลการติดตาม และประเมินผลมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน และ 6) มีระบบให้คุณ ใจโทษแก่ผู้ที่มี ไม่มีผลงาน 7) ผู้บริหารพิจารณาผลกระทบในการตัดสินใจอนุมัติทุกโครงการ/กิจกรรมโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ 8) ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักในการเชื่อมโยงนวัตกรรมสู่ระบบการปฏิบัติงาน

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 3 รายการข้างต้น ซึ่งเป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ/จากแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะ ในที่นี้ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 8 องค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework)

ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตารางที่ 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

ที่	แนวคิด/แหล่งข้อมูล	6.1.1 เครื่องจักรกลเชิงวิศวกรรมศาสตร์ (2541)	6.1.2 อุทัย บุญประเสริฐ (2542)	6.1.3 อรุณรัตน์ สบโขทัย (2541)	6.1.4 ดิเรก วรณเสิธร (2545)	6.1.5 เกษม วัฒนชัย (2546)	6.1.6 สมศ. (2549)	6.1.7 สายสมร สักค้ำดวง (2551)	6.1.8 สพฐ. (2552)	6.1.9 เอกชัย และคณะ (2553)	รวม
1.	ความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2.	ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3.	ความคุ้มค่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	รวม										

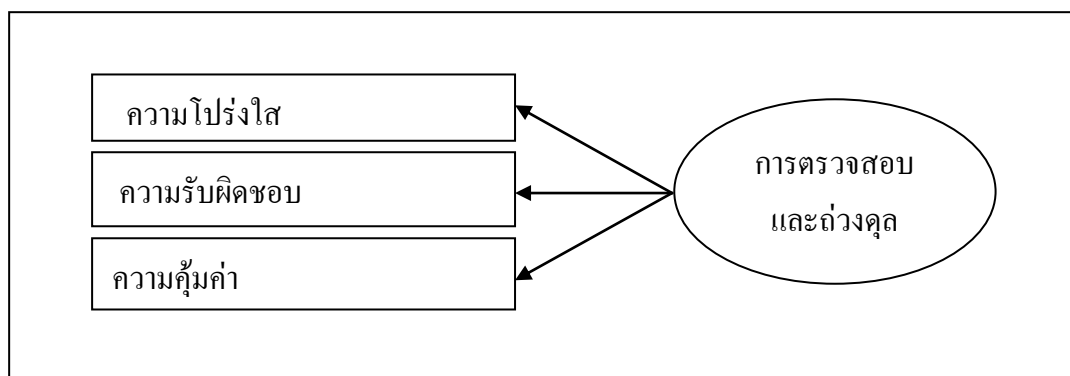
จากตารางที่ 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบตรวจสอบและถ่วงดุลจากแหล่งแนวคิด หรือผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 แหล่ง ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความหมายในลักษณะเดียวกัน ทำให้ได้องค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ และนำมาเป็นกรอบในการการวิจัย (conceptual framework) ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความโปร่งใส

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความคุ้มค่า

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบตรวจสอบและถ่วงดุล ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบการบริหารจัดการตนเอง

6.2 นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบตรวจสอบและถ่วงดุล

6.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการด้านความโปร่งใส

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management: SBM) เป็นแนวคิดที่สนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ภารกิจที่รับผิดชอบต้องตรวจสอบได้ (accountability) ในที่นี้ ลักษณะของการปฏิบัติงานจะมีลักษณะคล้ายกับการตรวจสอบและถ่วงดุล (check and balance) โดยมีนักวิชาการที่เสนอทัศนะ แนวคิดไว้ดังนี้

Carroll & Gillen (1987) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดองค์การ (organization) 3) การนำ (leading) และ 4) การควบคุม (controlling) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานย่อมต้องอาศัยหน้าที่ทางการบริหารตามแนวคิดของ Carroll & Gillen ซึ่งในที่นี้จำเป็นต้องจัดให้มีระบบการควบคุม (controlling) ด้วย เพราะการควบคุมเป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานหรือจุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (Newman, 1979) หรือเป็นกระบวนการที่ที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ได้กำหนดสิ่งที่จะให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ได้กระทำเพื่อให้องค์การบรรลุจุดหมายขององค์กร (Hellriegel & Slocum, 1992) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 อ้างถึงใน สายสมร ศักดิ์คำดวง, 2551) ได้ให้ทัศนะว่า หลักความโปร่งใสตามความหมายของ UNDP ว่าเป็นกระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์ กติกาต่างๆ ที่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลหรือข้อมูลข่าวสารสาธารณะของทางราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ได้เสนอ

องค์ประกอบของการบริหารบ้านเมืองที่ดีที่เกี่ยวกับหลักความโปร่งใสว่า ควรมียุทธศาสตร์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) รัฐทำการสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ 2) ราชการมีเกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และ 3) ราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้ให้นิยามความโปร่งใสว่าหมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ มีการปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2532 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐกำหนดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน และได้เสนอตัวชี้วัดในด้านความโปร่งใส ดังนี้ 1) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการที่ได้รับ 2) จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของขั้นตอนการให้บริการ 3) จำนวนผู้ขอรับบริการด้านข้อมูลข่าวสาร และความพอใจหลังจากได้รับบริการ 4) จำนวนข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนในกระบวนการบริหารภายในหน่วยงาน และ 5) มีประกาศขั้นตอนการให้บริการของหน่วยงาน

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2546) ได้กล่าวถึง การบริหารองค์การว่า องค์การแต่ละแห่งย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันไป กระบวนการตัดสินใจของแต่ละองค์การจะเริ่มจากการที่ผู้บริหารระดับสูงทำการกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Corporate Goal) เพื่อให้ผู้บริหารระดับรองลงไปรับไปสั่งการ และควบคุมให้การปฏิบัติเป็นไปตามนั้น ซึ่งผู้บริหารขององค์การต้องตัดสินใจทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้การดำเนินงานที่สมบูรณ์ที่สุด ภายใต้การดำเนินงานที่สำคัญที่สุด 3 ประการ ได้แก่ 1) ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) 2) ความประหยัด (economy) และ 3) ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) หากการตัดสินใจทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ มีความประหยัด และมีประสิทธิผล แสดงว่าประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันหากตัดสินใจแล้วไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด ไม่มีประสิทธิผลถือว่าเป็นความล้มเหลว ซึ่งนับว่าเป็นความเสี่ยง ทั้งนี้เพราะความเสี่ยงหมายถึง โอกาสที่องค์การจะดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้

นิภา พงษ์วีรัตน์ (2547) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับ ระบบที่ตรวจสอบได้ (accountability) ว่าเป็นการดำเนินงานที่คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองร่วมตัดสินใจร่วมมือจัดการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไว้วางใจได้เรื่องความรับผิดชอบ โดยเฉพาะผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ในขณะที่ทัศนะของพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2544) ได้นิยามความโปร่งใสว่าสามารถแยกพิจารณาออกเป็น 2 นัย คือ 1) พิจารณาจากความหมายตามนัยของศัพท์ความโปร่งใส หมายถึงคุณสมบัติที่แสงผ่านได้มองเห็นทะลุได้ง่าย และ 2) การเปรียบเทียบกับการทุจริตคอร์รัปชัน

ความโปร่งใสมีความหมายตรงข้ามกับทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่คอร์รัปชันมีความหมายในเชิงลบ ส่วนความโปร่งใสในความหมายเชิงบวก แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่รู้เห็นได้อย่างชัดเจน ส่วนสำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า (2545) กล่าวเกี่ยวกับความโปร่งใสว่ามีความหมาย ตรงกับข้ามหรือเกือบตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่การทุจริตคอร์รัปชันมีความหมาย ในเชิงลบและมีความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่มุมในทางบวกและ ให้ความหมายในเชิงสงบสุข ส่วนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ เพื่อประโยชน์ สาธารณะ ในส่วนของ อวิลาดี บุรีกุล และคณะ (2547) เห็นว่า ความโปร่งใสหมายถึง การเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายนั้นพร้อม ทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในทางเลือกต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตน โดยทั้งนี้ รัฐจะต้องสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้ประชาชนใช้ในการพิจารณาและตัดสินใจ

สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้จัดทำ คู่มือมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน โดยนำมาตราฐานที่ 13 ของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเพิ่มความชัดเจนเรื่องการกระจายอำนาจ โดยกำหนดเป็น 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ 2) มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม 3) มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา 4) มีรูปแบบการบริหาร ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 5) มีการตรวจสอบและถ่วงดุลและ 6) มีการใช้ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบ และถ่วงดุล โดยพิจารณาว่า สถานศึกษามีระบบและกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีแผนและกระบวนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชน ซึ่งเกณฑ์การประเมินประกอบด้วย 1) มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/ กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง 2) มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การ ดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) บุคลากรในโรงเรียนนำแผนการควบคุมและบริหาร ความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มีสรุปผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน

รัชชัช กิจรัตน์กุล (2552) มีความเห็นว่า ของหลักการพื้นฐานของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) 6 ประการคือ 1) หลักนิติธรรม (The Rule of Law) คือ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับต่างๆ โดยไม่ขึ้นกับตัวบุคคล 2) หลักคุณธรรม (Morality) ยึดความถูกต้อง-ดีงาม ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต และมีระเบียบวินัย 3) หลักความโปร่งใส (Accountability) มีกระบวนการตรวจสอบ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร 4) หลักการมีส่วนร่วม

(Participation) คือ ให้โอกาสผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความเห็น แนะนำปรึกษา หรือร่วมวางแผน-ร่วมปฏิบัติ 5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อสังคม ต่อสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาและยอมรับผลดี-ผลเสียจากการกระทำของตนเอง 6) หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) คือ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนอกจากนี้ การบริหารองค์กรของสำนักงานประมาณตามแนวคิดเรื่อง Good Governance ยังได้มีการกระจายลงไปในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ระดับคณะกรรมการ/ อนุกรรมการ/ คณะทำงาน และระดับเจ้าหน้าที่ โดยเน้นให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติให้เกิดความแพร่หลายจริงจัง เป็นรูปธรรมตามบทบาทของแต่ละฝ่ายทั้งนี้ การดำเนินงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ต้องมีความโปร่งใสตามหลัก 3 Cs คือ ความชัดเจน (Clear), ใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงสามารถมีคำอธิบาย ชี้แจงได้ชัดเจน (Consistent), การดำเนินการอยู่บนพื้นฐานที่เปรียบเทียบกับเรื่องทำนองเดียวกันได้เสมอ สามารถตรวจสอบชี้แจงได้เสมอ (Comparable) รวมทั้งต้องคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย กติกาที่กำหนดไว้ ความเหมาะสม ความพอสมควรแก่กรณี และสุดท้าย คือ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตามระบบคุณธรรม

นอกจากนี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์, ปันรส มาลากุล ณ อยุธยา และสุกัญญา ทองนาค (2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักความโปร่งใส (transparency) ว่าหมายถึง การบริหารที่ยึดหลักการเปิดเผยตรงไป ตรงมาและเข้าใจง่าย โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างระบบงาน 2) ด้านระบบการให้ทุน 3) ด้านระบบการให้โทษ 4) ด้านการเปิดเผยระบบงาน และหลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง หลักการเปิดโอกาสซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในผลงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามประเมินผล ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบ 1) สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน 2) มีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน 3) มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 4) มีระบบติดตามประเมินผล 5) มีระบบจัดการกับบุคลากรที่ไม่มีผลงาน และ 6) มีแผนสำรอง กล่าวโดยสรุปความโปร่งใส (transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่อกัน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ พร้อมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในทางเลือกต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตนโดยทั้งนี้รัฐจะต้องสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้ประชาชนใช้ในการพิจารณาและตัดสินใจ ซึ่งนิยามศัพท์เชื่อมโยงไปยังตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง 2) มีกระบวนการ

ในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) บุคลากรในโรงเรียน นำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มีสรุปผลการดำเนินงานประจำปี และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน 5) ประชาชนที่มารับบริการ มีความพึงพอใจ และ 4) จำนวนข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนในกระบวนการบริหารภายในหน่วยงาน

6.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้นิยามคำว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน และได้กำหนด ตัวชี้วัดไว้ ดังนี้ 1) ความพอใจของของผู้รับบริการต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 2) จำนวนผลงานที่บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด 3) ขนาดของผลเสียหายอันเกิดจากข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และร้อยละของผลเสียหายที่ได้รับการบรรเทา หรือแก้ไขให้ดีขึ้น 4) จำนวนการริเริ่มที่เป็นประโยชน์ ต่องานของหน่วยงาน และขนาดของผลประโยชน์ที่ได้รับ

อรพินธ์ สพโชคชัย (2541 อ้างถึงใน ศักดิ์จิต มาศจิต, 2550) ได้เสนอ แนวคิดว่าหลักการหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วยองค์ประกอบการ บริหารจัดการที่ดีไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือ กลไกกระบวนการที่ ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะ เป็นโอกาสในการเข้าร่วมในทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจาก ประชาชนโดยชอบธรรม หรือการมีรูปแบบการปกครองและการบริหารงานที่กระจายอำนาจ (Decentralization) การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเสรี และให้เสรีภาพแก่สาธารณชน ในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 2) ความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ เป็นกลไกที่มีระบบกติกาและการดำเนินการที่เปิดเผย โดยประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับ ข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีเป็นธรรม ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนสามารถตรวจสอบ การบริหารและติดตามผลได้ 3) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsiveness and Accountability) คือเป็นกลไกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาระหน้าที่ต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กรหรือ การกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นด้านการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่างๆ ในสังคม อย่างเป็นธรรม ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่าการมีความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือ กลุ่มผู้สนับสนุน แต่จะครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบต่อประชาชนในสังคมโดยรวม 4) กลไกทางการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ เป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของผู้ที่เป็น

รัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรมเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมโดยรวม ไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง แต่จะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่ามีความสุจริต มีความเที่ยงธรรมและมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้ 5) กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ กรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม ซึ่งกฎเกณฑ์มีการบังคับใช้และสามารถใช้อย่างบังคับได้ โดยคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจ สามารถคาดหวังและรู้ว่า จะเกิดผลอย่างไร เป็นการประกันความมั่นคง ศรัทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน 6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการทำงาน การจัดการโครงการ จัดสรรบุคลากร และมีการควบคุมการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่างๆ อย่างคุ้มค่าเหมาะสม รวมทั้งมีการดำเนินการและให้บริการสาธารณะที่ให้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า

เกษม วัฒนชัย (2546 อ้างถึงใน ศักดิ์จิต มาศจิต, 2550) ได้กล่าวถึงธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ว่าเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าในองค์กรจะไม่มีกรณีการฉ้อราษฎร์บังหลวงและไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ซึ่งธรรมาภิบาลของสถานศึกษาจะช่วยประกันเรื่องดังกล่าวได้โดยหลักแห่งธรรมาภิบาล จะประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) เป้าหมายต้องสอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นของสังคม หรือชุมชน (Relevance) คือ โรงเรียนต้องทำในสิ่งที่สอดคล้องกับประโยชน์ของโรงเรียน ประโยชน์ของชุมชน ประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ 2) มีความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการการบริหารโรงเรียนและกระบวนการเรียนการสอนต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และอธิบายได้ 3) มีผู้รับผิดชอบ (Responsibility) ทุกชั้นตอน คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อทั้งด้านปัจจัย กระบวนการบริหารและจัดการศึกษาผลลัพธ์ ผลผลิตและผลกระทบต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีการกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นของสังคมหรือชุมชน มีกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีความสุจริตและ โปร่งใส ทุกชั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ รวมทั้งสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) รูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยและโรงเรียนของไทย

สถาบันพระปกเกล้า (2547 อ้างถึงในสายสมร ศักดิ์คำดวง, 2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่มีการทำงานในระบบสำนักับรับผิดชอบว่า ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีการทำข้อตกลงทั้งสองฝ่ายทั้งหน่วยงานและพนักงาน 2) มีการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรอย่างทั่วถึง 3) มีการแก้ไขความขัดแย้ง 4) ให้การสนับสนุนแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ

ในองค์กร 5) เน้นเป้าหมายมากกว่าตำแหน่ง 6) สร้างระบบงานและฝึกรอบม 7) มีดัชนีวัดผลงานชัดเจน 8) จัดการกับผู้ไม่มีผลงาน 9) ปฏิบัติตามพันธกิจที่ตกลง 10) ยอมรับและยกย่องสมาชิก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549) ได้กำหนด วิธีการและหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (2549-2553) มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหาร อย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ 11.3 สถานศึกษามีการบริหาร โดยกรมมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบถ่วงดุล ซึ่งในตัวบ่งชี้ที่ 11.3 สถานศึกษามีการบริหาร โดยกรมมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบถ่วงดุล ซึ่งในตัวบ่งชี้ที่ 11.3 ได้กำหนดเกณฑ์พิจารณา ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหาร ครู ชุมชน นักเรียน และกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษา และการได้มาซึ่งคณะกรรมการเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงฯ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ)
- 3) คณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสองเดือนต่อครั้ง และนำผลการประชุมไปปฏิบัติ
- 4) คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดทิศทางและการบริหารโรงเรียน
- 5) สถานศึกษามีระบบและกลไกตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน
- 6) สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและโปร่งใส
- 7) สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินตนเองที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษาและมีการรายงานต่อต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณะ

รวิชัย กิจรัตนกุล (2552) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อสังคม ต่อสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาและยอมรับผลดี-ผลเสียจากการกระทำของตนเอง ในการนี้ สำนักงบประมาณได้นำแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยการจัดให้มีโครงสร้างที่ดีของการบริหารจัดการและการดำเนินกิจการ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ เพื่อร่วมกันสร้างความสามารถในการดำเนินกิจการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก และเพื่อบรรลุผลตามแนวคิดดังกล่าว สำนักงบประมาณได้มีการเสนอคำขวัญเพื่อช่วยให้เห็นเป็นรูปธรรมขึ้นว่า “GG-BOB: ระบบดี คนดี และมีการจัดการที่ดี” ทั้งนี้ ในส่วนของแนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงบประมาณดังกล่าวได้มีการกำหนดหลักการเป็นแนวทาง 6 ประการ คือ 1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลหรืออธิบายได้ (Accountability) ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รัดกุม และเอาใจใส่ 2) รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ (Responsibility) ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึง

การเรียนรู้เพิ่มขีดความสามารถอยู่เสมอ 3) ยุติธรรมและซื่อสัตย์ (Fairness and Integrity) ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างทัดเทียมกัน โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก 4) ดำเนินงานอย่างโปร่งใส (Transparency) ด้วยเจตนาที่ดี มีหลักฐานอ้างอิง ตรวจสอบและชี้แจงได้ 5) สร้างคุณค่าในระยะยาวให้ผู้มีส่วนได้เสีย (Creation of Long-term Value to all Stakeholders) ซึ่งก็คือชาติด้านเมืองและประชาชนเจ้าของประเทศ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์กรที่ทันสมัย โปร่งใส รับผิดชอบ ผลงานดี มีคุณค่า และน่าเชื่อถือ 6) ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Promotion of Best Practices) มีความถูกต้องและเหมาะสมในทุกภารกิจของสำนักงานประมาณ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2553) มีทัศนะว่า หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม กรใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดี และผลเสียของการกระทำของผู้บริหาร บุคลากร คณะบริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า การรับผิดชอบต่อสังคมที่ตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง หลักการเปิดโอกาสซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามประเมินผล ความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบ 1) สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน 2) มีเป้าหมาย การดำเนินงานที่ชัดเจน 3) มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 4) มีระบบติดตามประเมินผล 5) มีระบบ จัดการกับบุคลากรที่ไม่มีผลงาน และ 6) มีแผนสำรอง

จากแนวคิด ทัศนะของนักการศึกษาที่น่าเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ซึ่งนิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการเชื่อมโยงไปยังตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ประชาชน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจในการ มารับบริการ 2) มีการกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบต่องานในทุกขั้นตอนการบริหาร 3) การจัดทำ ข้อตกลงร่วมในการปฏิบัติงานทั้งระดับหน่วยงาน และระดับบุคลากร หรือระดับผู้ปฏิบัติ 4) เป้าหมาย การดำเนินงาน และรูปแบบการบริหารงานสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย 5) มีการกำหนดจำนวน ชี้นงานที่ริเริ่ม และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 6) มีการแก้ไขความขัดแย้ง และยกย่องชมเชยสมาชิก

6.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการด้านความคุ้มค่า

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 22 กำหนดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่ เพื่อรายงาน คณะรัฐมนตรีสำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใดสมควรจะได้ดำเนินการต่อไปหรือยุบเลิก และเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรี กำหนด ในการประเมินความคุ้มค่า ให้คำนึงถึง 1) ประเภทและสภาพของแต่ละภารกิจ 2) ความเป็นไปได้ของภารกิจหรือโครงการที่ดำเนินการ 3) ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะพึงได้และรายจ่ายที่ต้องเสียไปก่อนและหลังที่ส่วนราชการดำเนินการด้วย ทั้งนี้ ความคุ้มค่าตามมาตรานี้ ให้หมายความถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และประโยชน์หรือผลเสียอื่น ซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความคุ้มค่าในการดำเนินงานขององค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะบ่งบอกถึงนโยบายงบประมาณ และกิจกรรมที่จะดำเนินการในอนาคต

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้นิยามคำว่า ความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน อาทิ สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) เกษม วัฒนชัย (2546) นิยม รัฐอมฤต (2552) สถาบันพระปกเกล้า (2547) โดยให้ความหมายว่า หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ในทัศนะของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ปันรศ มาลากุล ณ อรุชยา และสุกัญญา ทองนาค (2553) เห็นว่า หลักความคุ้มค่า (value for money) หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงถึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อม และมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก และได้เสนอตัวชี้วัดของหลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย 1) มีการประหยัด 2) มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 3) มีการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันพระปกเกล้า (2547) ที่เสนอว่า หลักความคุ้มค่าครอบคลุม 3 ประเด็น คือ 1) การบริหารจัดการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม 2) การประหยัด 3) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ในการแปลงหลักความคุ้มค่าไปสู่การปฏิบัตินั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ในระดับประเทศ การใช้ทรัพยากรของประเทศต้องเป็นไปด้วยความประหยัดหมุนเวียนใช้ และสร้างทดแทนใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ พยายามลดการเกิดมลภาวะทั้งในดิน ในน้ำ และบนอากาศ เพื่อการส่งทอดทรัพยากรที่มีความสมบูรณ์ให้คนไทยรุ่นถัดไป ในระดับภาครัฐ ทุกหน่วยงานจะต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด มีรายงานผลการทำงาน

และแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความเข้าใจอย่างดีในเรื่องประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าของโครงการ ในระดับองค์กร ผู้บริหารต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบทั้งหมด เพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคประชาชนทำได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าออกไป เลื่อนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีแนวทางในการในการบริหารงานตามหลักความคุ้มค่า ดังนี้

- 1) สร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการประหยัดการใช้ทรัพยากร
- 2) ลดขั้นตอนในการให้บริการ หรือการทำงาน
- 3) ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดต้นทุน และเป็นการเพิ่มผลผลิต
- 4) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน
- 5) มีระบบติดตามประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าในการดำเนินการเรื่องต่างๆ
- 6) มีระบบการรายงานผลที่สอดคล้องกับระบบประเมินผล
- 7) ใช้เทคนิคการบริหารงานแบบใหม่สำหรับบางงานที่หน่วยงานไม่ต้องดำเนินการเอง

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544) ได้เสนอทัศนะไว้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากจะกำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดคุณภาพของโรงเรียน การสำรวจสภาพตนเองของโรงเรียน การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน รวมทั้งการทบทวน โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนแล้ว โรงเรียนต้องจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (procedure) ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษา โดยต้องทำเป็นเอกสารเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ และได้มาตรฐานส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานลงได้ เนื่องจากทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเชื่อมั่น นอกจากนี้ ยังเป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (ultimate outcome) มีผลงานที่เป็นมาตรฐานของโรงเรียน และมีระบบป้องกันผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงปรารถนา (preventive system of unintended consequences)

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึง ผลในเชิงกลยุทธ์การบริหาร (management strategies) จากการเปลี่ยนแปลงการบริหารจากรูปแบบการควบคุมจากภายนอกเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้รูปแบบการตัดสินใจ (decision making style) เป็นลักษณะของการร่วมมือกันใช้อำนาจ และมีภาวะผู้นำ (leadership style) การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม และใช้ทักษะในการบริหาร (management skill) จะเปลี่ยนมาเน้นที่ใช้ทักษะและแนวคิดใหม่ทางการศึกษามากยิ่งขึ้น รวมถึงการใช้ทรัพยากร (use of resource) ของโรงเรียน มีการปรับบทบาทของโรงเรียนมาเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบทรัพย์สิน มีอำนาจบริหารทรัพย์สินด้วยตนเอง ทำให้โรงเรียนสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุทุมพร จามรมาน ศิริชัย กาญจนวาที ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์ และภริดี วัชรสินธุ์ (2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนำ Balance Scorecard (BSC) มาใช้ ในระบบคุณภาพ ในสถานศึกษา ซึ่ง Balance Scorecard (BSC) เป็นกลไกการควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และพันธกิจของสถานศึกษา โดยแบ่งมุมมอง (perspective) เป็น 4 มุมมอง ได้แก่ 1) มุมมองด้านลูกค้า (customer) ได้แก่ นักเรียน เน้นที่โอกาส การได้รับบริการการศึกษาจนจบหลักสูตร คุณภาพตามหลักสูตร การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (internal process) โดยเน้นรูปแบบการจัดการศึกษา เครือข่ายที่ เข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีสอน 3) มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาการ (learning and growth) โดยเน้นความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ ระบบ ICT เพื่อการบริหาร วัฒนธรรม ค่านิยม 4) มุมมองด้านงบประมาณ (budget and resource) โดยเน้นด้านความเพียงพอ และความเหมาะสม ของทรัพยากร รวมทั้งการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในแนวคิดนี้จะเชื่อมโยงกับ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมากที่สุด เพราะมีการประเมิน ความคุ้มค่าทั้งด้านนักเรียน ด้านกระบวนการ ด้านงบประมาณ และด้านผลลัพธ์

นอกจากนี้ยังมีรูปแบบการบริหารที่เกี่ยวข้องกับหลักความคุ้มค่า คือ การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based budgeting: PBB) ซึ่งเป็นระบบ งบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กรเป้าหมายและวัตถุประสงค์กลยุทธ์ แผนงาน งาน/โครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุ ที่สะท้อนให้เป็นถึงผลสำเร็จ ของงานหรือพันธกิจต่างๆ ขององค์กรหรือของรัฐบาลได้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เป็นระบบงบประมาณที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร ที่ใช้ไปกับผลตอบแทนที่จะได้รับ โดยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนระหว่างส่วนที่เพิ่มในงบประมาณ กับส่วนที่เพิ่มในผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งการนำระบบงบประมาณลักษณะนี้มาใช้ก่อนใช้ต้องมี ความเชื่อพื้นฐานว่า ถ้าใช้ระบบงบประมาณเป็นเงื่อนไขในการบริหารจัดการ โดยให้มุ่งเน้นผลงาน ส่งเสริมให้เกิดผลงาน ก็จะทำให้ผู้บริหารของหน่วยงานนำทีมงานปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม นโยบายของหน่วยงาน การจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะให้ความสำคัญกับผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ของการดำเนินงาน โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นจะต้องมีความเชื่อมโยง กับผลลัพธ์ และผลลัพธ์จะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาล โดยการให้อำนาจ ผู้บริหารของหน่วยงานในการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จะมุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การดำเนินงาน ซึ่งประสิทธิภาพนั้นจะพิจารณาผลที่ได้รับจากการดำเนินงานเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องได้ผลผลิตที่มากที่สุดโดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดส่วน ประสิทธิภาพนั้นมุ่งเน้นว่าจะได้ผลตามที่ต้องการ ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายและจุดหมายของหน่วยงาน หรือไม่ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและจุดหมายของรัฐบาล กระบวนการบริหารงบประมาณ แบบมุ่งผลงาน (PBB) ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัดและจะได้รับจัดสรรงบประมาณ ในลักษณะวงเงินรวม หน่วยงานต้อง มีความพร้อมตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน (Hurdles) ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ (Budget Planning) 2) การคำนวณต้นทุนและกิจกรรมของ ผลผลิต (Activity Costing) 3) การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Management) 4) การบริหาร ทางการเงิน/การควบคุมงบประมาณ (Financial Management/Fund Control) 5) การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน (Financial and Performance Report) 6) การบริหารสินทรัพย์ (Asset Management) และ 7) การตรวจสอบภายใน (Internal Audit)

จากแนวคิด ทักษะของนักการศึกษาที่นำเสนอเกี่ยวกับหลักความคุ้มค่า สามารถสรุปได้ว่า ความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ซึ่งนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ เชื่อมโยงไปยังตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้งบประมาณ ต่อผลงานที่เกิดขึ้น 2) มีการจัดการความรู้จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน 3) มีการ เทียบเคียงผลการดำเนินงานกับสถานศึกษาข้างเคียง หรือหน่วยงานอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร 4) มีการสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในการประหยัดการใช้ทรัพยากร 5) มีการนำระบบเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตรวจสอบและถ่วงดุล

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความโปร่งใส	<p>การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ พร้อมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในทางเลือกต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตน โดยทั้งนี้รัฐ จะต้องสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้ประชาชนใช้ในการพิจารณาและตัดสินใจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตาม โครงการ/กิจกรรมและแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง 2) มีกระบวนการในการควบคุม กำกับ ให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) บุคลากรในโรงเรียนนำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มีสรุปผลการดำเนินงานประจำปี และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน 5) ประชาชนที่มารับบริการมี ความพึงพอใจ 6) จำนวนข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนในกระบวนการบริหารภายในหน่วยงาน
ความรับผิดชอบ	<p>การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประชาชน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจในการมารับบริการ 2) มีการกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบงานในทุกขั้นตอนการบริหาร 3) การจัดทำข้อตกลงร่วมในการปฏิบัติงานทั้งระดับหน่วยงาน และระดับบุคลากร หรือระดับผู้ปฏิบัติ

ตารางที่ 9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตรวจสอบและถ่วงดุล (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความรับผิดชอบ	ในความคิดเห็นที่แตกต่าง และ ความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน	4) เป้าหมายการดำเนินงาน และ รูปแบบการบริหารงานสอดคล้องกับ บริบทสังคมไทย 5) มีการกำหนดจำนวนชิ้นงานที่ริเริ่ม และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 6) มีการแก้ไขความขัดแย้ง และยกย่องชมเชยสมาชิก
ความคุ้มค่า	การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงค่าใช้จ่ายบุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน	1) มีการประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ ต่อผลงานที่เกิดขึ้น 2) มีการจัดการความรู้จากการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน 3) มีการเทียบเคียงผลการดำเนินงาน กับสถานศึกษาข้างเคียง หรือหน่วยงานอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร 4) มีการสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในการประหยัดการใช้ทรัพยากร 5) มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

7. โมเดล สมมติฐานการวิจัย การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management: SBM) ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ แล้วสรุปเป็น โมเดลการวัดเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธฺ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

7.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

7.1.1 องค์ประกอบหลักด้านการกระจายอำนาจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

7.1.2 องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ บทบาทของคณะกรรมการ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของชุมชน

7.1.3 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ การบรรลุเป้าหมาย และกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

7.1.4 องค์ประกอบหลักด้านการตรวจสอบ และถ่วงดุล มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า

7.2 โมเดลการวัดการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

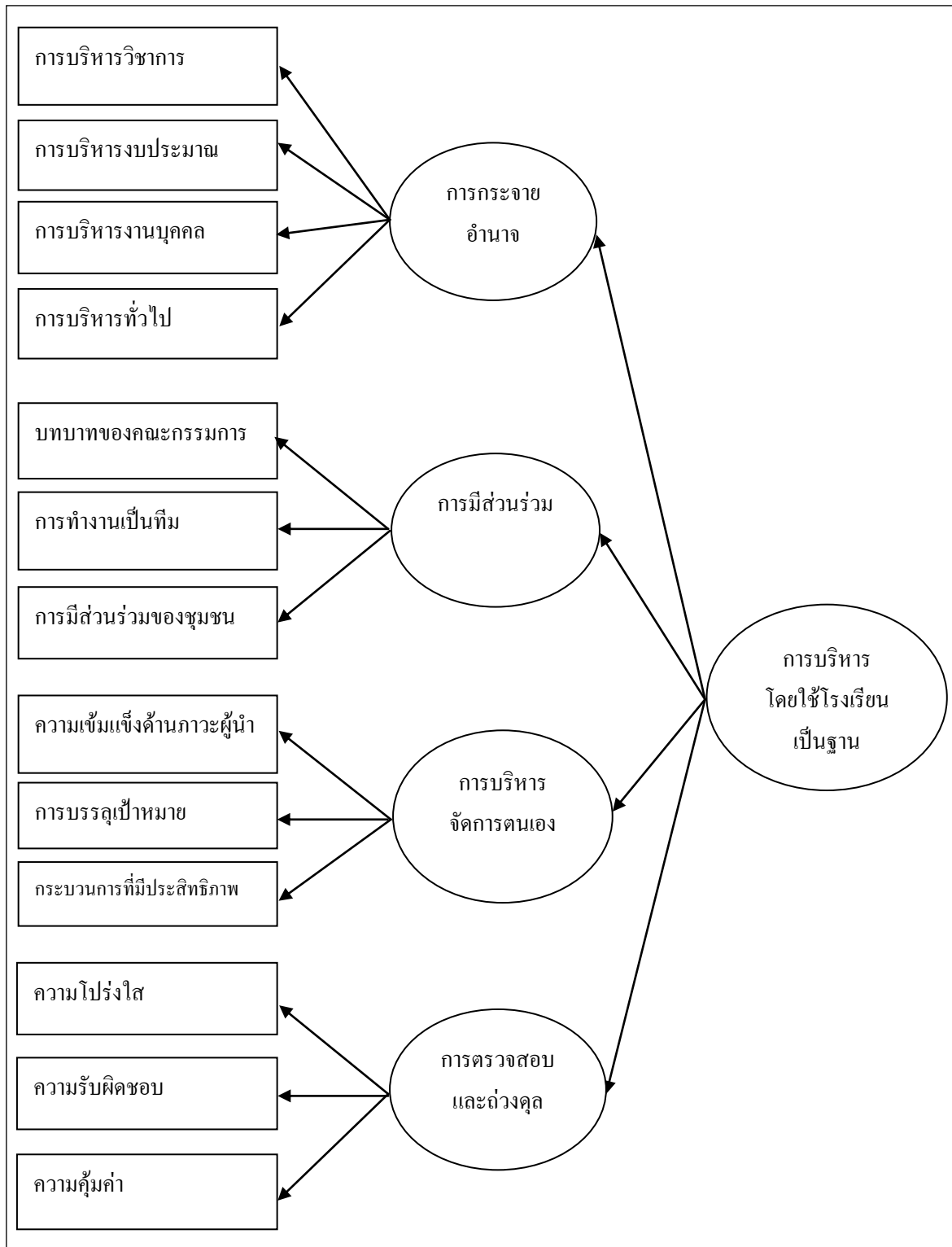
7.2.1 องค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

7.2.2 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย บทบาทการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของชุมชน

7.2.3 องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วย ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ การบรรลุเป้าหมาย และกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

7.2.4 องค์ประกอบหลักการตรวจสอบ และถ่วงดุล ประกอบด้วย ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า

จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 6 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research methodology) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า ร้อยละ 20 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi Square) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความน่าจะเป็นหรือค่า P - value สูงกว่า 0.05 2) ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (Goodness of Fit Index) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วหรือค่า AGFI (Adjust Goodness of Fit Index) มีค่าตั้งแต่ 0.9 – 1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 และ 3) เพื่อศึกษาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มีแนวคิดอยู่หลายแนวคิด ดังเช่น วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้เสนอว่า การสร้างตัวบ่งชี้มีหลายแนวคิด แนวคิดแรกเป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัย 1) แนวคิดในการสร้างและการนำไปใช้ 2) การสร้างโดยอาศัยทฤษฎี 3) การสร้างโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือแนวคิดในการสร้างตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of Purposes) ขั้นตอนที่ 2 การนิยาม (Definition) ตัวบ่งชี้การศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (data collection) ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้การศึกษา (construction) ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้การศึกษา (quality check) ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริหารและการนำเสนอรายงาน (contextualization and presentation) สำหรับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการบริหารการศึกษามี 3 วิธี (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ดังนี้

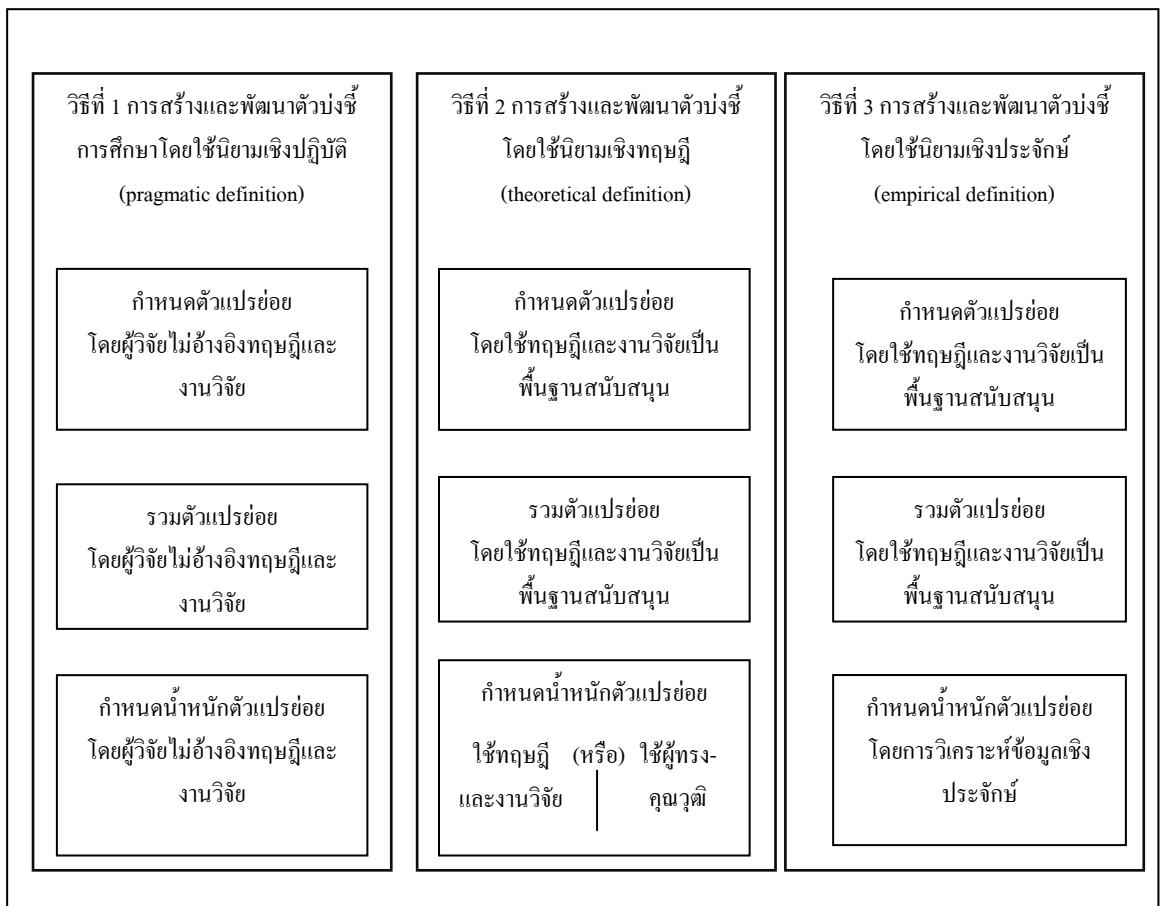
วิธีที่ 1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (pragmatic definition) อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ที่อาจทำให้มีความลำเอียง

เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

วิธีที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (theoretical definition) ที่อาจทำได้สองแบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย ใช้ในกรณีที่มีผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน

วิธีที่ 3 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ โมเดลแบบหลวมๆ หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ โมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง

แนวทางในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธี สามารถเขียนเป็นแผนผังภาพประกอบเพื่อแสดงความแตกต่างของวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงาน 3 งาน คือ 1) การกำหนดตัวแปรย่อย 2) การรวมตัวแปรย่อย และ 3) การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ความแตกต่างของวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา 3 วิธี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการบริหาร การศึกษาว่า การวิจัยทางบริหารการศึกษาควรเลือกใช้วิธีที่ 3 คือ วิธีสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดย นิยามเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาช่วยกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อย ซึ่งผู้วิจัย จะต้องสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง (structural relationship model) ขึ้นมาก่อนโดยมีทฤษฎี และงานวิจัยสนับสนุนอย่างหนักแน่นเข้มแข็ง แล้วใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ของประชากรที่ศึกษามาทดสอบโมเดลนั้นว่ามีความสอดคล้องหรือกลมกลืนกันหรือไม่ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ 3 โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการเรียนการสอนใน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 31,333 โรงเรียน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ยกเว้นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ เมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดที่มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ 2 ขนาด คือ 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 300 คน มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน มีทั้งสิ้น 25,309 โรงเรียน และ 2) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน มีทั้งสิ้น 6,024 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2553 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20: 1 ตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 30 ของเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละภาค จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 408 โรงเรียน ซึ่งในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวคิดของ Tabachnick & Fidell (2001 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549) ที่กล่าวว่า การใช้สถิติการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบนั้นหากใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากกว่าจะทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าการใช้กลุ่มตัวอย่างที่น้อยกว่า หากใช้กฎหัวแม่มือหรือกฎอย่างง่าย (rule of thumb) จะได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 300 คน (Tabachnick & Fidell, 1996) และหากใช้แนวคิดของ Comrey & Lee (1992) เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ 5 ระดับ คือ จำนวน 50 คน ถือว่าแย่มาก (very poor) จำนวน 100 คน ถือว่าไม่ดี (poor) จำนวน 200 คน ถือว่าพอใช้ได้ (fair) จำนวน 300 คน ถือว่าดี (good) และจำนวน 500 คน ถือว่าดีมาก (excellent) จะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 อีกทั้งสอดคล้องกับทัศนะของ Bollen (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอแนะว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีการพิจารณาควบคู่กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่าผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling) โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดตัวอย่าง และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณจากพารามิเตอร์ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้พารามิเตอร์ จำนวน 17 ค่า และในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537) ได้เสนอไว้ว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วย ต่อพารามิเตอร์ 1 ค่า ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีพารามิเตอร์ 17 ค่า จึงใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 340 โรงเรียน

2) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1) แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

2.2) สุ่มโดยการกำหนดสัดส่วน (Quota sampling) โดยการสุ่มเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละภาคมาร้อยละ 30 ทำให้ได้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 55 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 13 เขต รวมเขตพื้นที่การศึกษาที่ถูกสุ่ม จำนวน 68 เขต

2.3) แบ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาที่ถูกสุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์การมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.3.1) โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 300 คน) มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน

2.3.2) โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป) มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน

2.4) สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน เขตพื้นที่การศึกษาละ 3 โรงเรียน และ โรงเรียนที่มีนักเรียนเกินกว่า 300 คน ขึ้นไปเขตพื้นที่การศึกษาละ 3 โรงเรียน รวมเขตพื้นที่การศึกษาละ 6 โรงเรียน รวมโรงเรียนที่ถูกสุ่ม จำนวน 408 โรงเรียน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนมากกว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์อัตราส่วนของค่าพารามิเตอร์ต่อกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า 1: 20 (340 โรงเรียน) ซึ่งปรากฏตามตารางที่ 10 และ 11

ตารางที่ 10 การกำหนดจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด		
		เล็ก	ใหญ่	รวม
เหนือ	เชียงใหม่ เขต 2	3	3	6
	ลำปาง เขต 1	3	3	6
	อุตรดิตถ์ เขต 2	3	3	6
	น่าน เขต 2	3	3	6
	เชียงราย เขต 3	3	3	6
	แม่ฮ่องสอน เขต 2	3	3	6
	ตาก เขต 1	3	3	6
	พิจิตรโลก เขต 2	3	3	6
	เพชรบูรณ์ เขต 2	3	3	6
	กำแพงเพชร เขต 2	3	3	6
	พะเยา เขต 2	3	3	6
เชียงใหม่ เขต 4	3	3	6	
กลาง	กรุงเทพมหานคร เขต 1	3	3	6
	สมุทรปราการ เขต 2	3	3	6
	ปทุมธานี เขต 1	3	3	6
	พระนครศรีอยุธยา เขต 1	3	3	6
	สุพรรณบุรี เขต 1	3	3	6
	นครปฐม เขต 1	3	3	6
	นครสวรรค์ เขต 3	3	3	6
	ระยอง เขต 1	3	3	6
	จันทบุรี เขต 1	3	3	6
	ตราด	3	3	6
	ปราจีนบุรี เขต 2	3	3	6
	กาญจนบุรี เขต 1	3	3	6

ตารางที่ 10 การกำหนดจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด		
		เล็ก	ใหญ่	รวม
กลาง	ระยอง เขต 2	3	3	6
	ลพบุรี เขต 2	3	3	6
	สุพรรณบุรี เขต 2	3	3	6
	นครสวรรค์ เขต 1	3	3	6
ตะวันออกเฉียงเหนือ	บุรีรัมย์ เขต 2	3	3	6
	ศรีสะเกษ เขต 1	3	3	6
	ศรีสะเกษ เขต 3	3	3	6
	ยโสธร เขต 2	3	3	6
	หนองบัวลำภู เขต 1	3	3	6
	ขอนแก่น เขต 2	3	3	6
	อุดรธานี เขต 4	3	3	6
	เลย เขต 1	3	3	6
	หนองคาย เขต 1	3	3	6
	ร้อยเอ็ด เขต 3	3	3	6
	กาฬสินธุ์ เขต 2	3	3	6
	สกลนคร เขต 2	3	3	6
	มุกดาหาร	3	3	6
	นครพนม เขต 2	3	3	6
	นครราชสีมา เขต 7	3	3	6
	สุรินทร์ เขต 1	3	3	6
	อุบลราชธานี เขต 2	3	3	6
	นครราชสีมา เขต 4	3	3	6

ตารางที่ 10 การกำหนดจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด		
		เล็ก	ใหญ่	รวม
ใต้	นครศรีธรรมราช เขต 4	3	3	6
	กระบี่	3	3	6
	สุราษฎร์ธานี เขต 3	3	3	6
	ชุมพร เขต 2	3	3	6
	สงขลา เขต 3	3	3	6
	ตรัง เขต 2	3	3	6
	พัทลุง เขต 1	3	3	6
	ยะลา เขต 3	3	3	6
	พังงา	3	3	6
	รวม	165	165	330

ตารางที่ 11 การกำหนดจำนวนเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จังหวัด	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด		
			เล็ก	ใหญ่	รวม
เหนือ	มัธยมศึกษาเขต 34	เชียงใหม่	3	3	6
	มัธยมศึกษาเขต 37	แพร่	3	3	6
กลาง	มัธยมศึกษาเขต 1	กรุงเทพมหานคร	3	3	6
	มัธยมศึกษาเขต 5	สิงห์บุรี	3	3	6
	มัธยมศึกษาเขต 18	ชลบุรี	3	3	6
	มัธยมศึกษาเขต 17	จันทบุรี	3	3	6
ตะวันออกเฉียงเหนือ	มัธยมศึกษาเขต 20	อุดรธานี	3	3	6
	มัธยมศึกษาเขต 21	หนองคาย	3	3	6
	มัธยมศึกษาเขต 25	ขอนแก่น	3	3	6

ตารางที่ 11 การกำหนดจำนวนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จังหวัด	จำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาด		
			เล็ก	ใหญ่	รวม
ตะวันออกเฉียงเหนือ	มัธยมศึกษาเขต 29	อุบลราชธานี	3	3	6
	มัธยมศึกษาเขต 33	สุรินทร์	3	3	6
ใต้	มัธยมศึกษาเขต 11	สุราษฎร์ธานี	3	3	6
	มัธยมศึกษาเขต 14	พังงา	3	3	6
รวม			39	39	78

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) โดยกำหนดค่านำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถาม จำนวน 68 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 12 จำนวนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนคำถาม
ด้านการกระจายอำนาจ	การบริหารวิชาการ	6
	การบริหารงบประมาณ	5
	การบริหารงานบุคคล	6
	การบริหารทั่วไป	7
ด้านการมีส่วนร่วม	บทบาทของคณะกรรมการ	5
	การทำงานเป็นทีม	6
	การมีส่วนร่วมของชุมชน	5
การบริหารจัดการตนเอง	ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ	5
	หารบรรลุเป้าหมาย	4
	กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	4
การตรวจสอบและถ่วงดุล	ความโปร่งใส	5
	ความรับผิดชอบ	5
	ความคุ้มค่า	5
	รวม	68

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 กำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย

3.3 ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพ มีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) รวมทั้งความเชื่อมั่น (reliability)

3.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำร่างแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นในขั้นตอนที่ 3.3 จำนวน 73 ข้อ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาคุณภิญโญพันธ์ เพื่อตรวจแก้ไข และปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

3.4.2 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ รวมจำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย นายสาย์ณห์ ผาน้อย นายชูเกียรติ วิเศษเสนา นายศิริกุล นามศิริ นายสัมฤทธิ์ กางเพ็ง นายสมหวัง บุญสิทธิ์ นางสาวสมร ศักดิ์คำดวง นายสิทธิพล อาจอรินทร์ นายสมปอง ชาสิงห์ แก้ว และนางกุหลาบ ปุริสาร เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษาและพิจารณาว่าแบบสอบถามครอบคลุมของเนื้อหาหรือไม่ โดยการหาดัชนี (index of congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงกับนิยามปฏิบัติการ และ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่

3.4.3 พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 ถึง 1.00 มีจำนวน 68 รายการ และมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 จำนวน 5 รายการ ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ออก ทำให้เหลือคำถามใช้ในการวิจัย จำนวน 68 และปรับปรุงแก้ไขภาษาตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การทดลองใช้ต่อไป

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 4 โดยกำหนดให้แต่ละโรงเรียนมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทน ตัวแทนครูในโรงเรียน จำนวน 1 คน และผู้แทนกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลจากการวิเคราะห์หาค่า ความเชื่อมั่นปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9325

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อทำวิทยานิพนธ์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยทางไปรษณีย์ จำนวน 408 โรงเรียนๆ ละ 3 ฉบับ รวม 1,224 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์ ตามที่อยู่ ที่แจ้งไปพร้อมกับแบบสอบถาม

4.3 ดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครั้งแรกมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 ติดต่อประสานงานไปยังโรงเรียนที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืน ภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดในหนังสือขอความอนุเคราะห์ 1 สัปดาห์ และทวงถามอีกครั้งหลังจากทวงถามครั้งแรกไปแล้วเป็นเวลา 1 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งข้อมูลดังกล่าว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการตอบแบบสอบถาม ขนาดโรงเรียน ภาคที่ตั้งของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อนำไปกำหนดใน โมเดลที่จะทดสอบ โดยต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือมากกว่า 3.0

5.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล โครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จ เพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

1) ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi – Square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือมีค่ายิ่งเข้าใกล้ ศูนย์เท่าไรแสดงว่าโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ใช้ดัชนีสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI และค่า GFI และ AGFI มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง Browne and Cudeck (1993 อ้างถึงใน สุธสวาสดี ประไพเพชร, 2551) ได้อธิบายว่า ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) เช่นเดียวกับที่ Diamantopoulos และ Sigauw (2000 อ้างถึงใน สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2552) ที่เห็นว่าค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการทดสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า RMSEA	น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง

5) นำผลการวิเคราะห์จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างคือ มีค่า factor loading ตามเกณฑ์ 1) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงในวิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจะนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง
3. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้องค์ประกอบตัวแปรการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แทนด้วย SBM (SCHOOL-BASED MANAGEMENT) และใช้สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบหลัก/ สัญลักษณ์	องค์ประกอบ ย่อยสัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
1. การกระจายอำนาจ DEC	1) การ บริหารงาน วิชาการ DECM	1) บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551	DECM1
		2) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนองต่อความ แตกต่างระหว่างบุคคล	DECM2
		3) ดำเนินการ วิเคราะห์ และคัดเลือก หนังสือเรียนที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	DECM3
		4) กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผล ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551	DECM4
		5) ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน	DECM5
		6) ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการ ทำงานของบุคลากร	DECM6
	2) การบริหาร งบประมาณ: DECB	1) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนอง ต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของ สถานศึกษา	DECB7
		2) บริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน (SPBB) โดยคำนึงถึงภารกิจ ของการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน	DECB8

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
1. การกระจายอำนาจ DEC (ต่อ)	2) การบริหาร งบประมาณ: DECB	3) มีการวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณ ของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติ การประจำปี	DECB9
		4) บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการเสนอความต้องการใช้พัสดุ เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการวางแผน จัดหาพัสดุ	DECB10
		5) ควบคุม ดูแล รักษา และจำหน่าย พัสดุโดยปฏิบัติตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม	DECB11
	3) การบริหาร งานบุคคล: DECP	1) มีการวิเคราะห์ความต้องการ และ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	DECP12
		2) เสนอความต้องการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชา ที่ขาดแคลนต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	DECP13
		3) เสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับ การรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	DECP14

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ สัญลักษณ์	องค์ประกอบ ย่อย สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
1. การกระจาย อำนาจ DEC (ต่อ)	3) การบริหาร งานบุคคล: DECP	4) วางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ด้านคุณภาพการศึกษา	DECP15
		5) ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยตาม กระบวนการอย่างยุติธรรม	DECP16
		6) พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม หลักเกณฑ์วิธีการที่ สพฐ. กำหนด โดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	DECP17
	4) การ บริหารงาน ทั่วไป: DECA	1) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร ที่เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกับระบบข้อมูล สารสนเทศของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	DECA18
		2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับ เป้าหมาย และทิศทางของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	DECA19
		3) ประสานความร่วมมือกับเครือข่าย การศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนงาน การศึกษาของสถานศึกษา	DECA20
		4) จัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	DECA21

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
1. การกระจายอำนาจ DEC (ต่อ)	4) การบริหารงาน ทั่วไป: DECA	5) ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเสนอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	DECA22
		6) กำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	DECA23
		7) รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ	DECA24
2. การมีส่วนร่วม: PAR	1) บทบาทของ คณะกรรมการ: PARC	1) ประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา	PARC25
		2) มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา	PARC26
		3) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	PARC27
		4) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานตัวบ่งชี้ เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	PARC28

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
2. การมีส่วนร่วม: PAR	1) บทบาทของ คณะกรรมการ: PARC	5) มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่กำหนดไว้	PARC29
	2) การทำงาน เป็นทีม: PART	1) สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	PART30
		2) สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย	PART31
		3) การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกัน เป็นส่วนใหญ่ และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม	PART32
		4) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ตามระเบียบของราชการ และพร้อม รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น	PART33
		5) มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในลักษณะเดียวกันมาทำงาน เป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล	PART34
		6) มีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยเพื่อนร่วมงานใน โอกาสที่ เหมาะสม	PART35

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ สัญลักษณ์	องค์ประกอบ ย่อยสัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
2. การมีส่วนร่วม: PAR	3) การมีส่วนร่วม ร่วมของชุมชน: PARL	1) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเป็นผู้ให้ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วม ในระดับเบื้องต้น	PARL36
		2) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเป็นผู้ให้ การปรึกษาหารือ เช่น การรับฟังความ คิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ	PARL37
		3) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามี บทบาทในการร่วมปฏิบัติงาน หรือ เสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ	PARL38
		4) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับสร้างความ ร่วมมือและเป็นหุ้นส่วนกับสถานศึกษา ในการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง	PARL39
		5) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเสริมอำนาจ ประชาชนซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับ สูงสุด เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ ในประเด็นกิจกรรมของสถานศึกษา	PARL40
3. การบริหารจัดการ ตนเอง: SEL	1) ความเข้มแข็ง ด้านภาวะผู้นำ: SELL	1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้คณะครูได้ทำงานอย่างมีอิสระ และมี ความคล่องตัวในการตัดสินใจ	SELL41
		2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดตามเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ	SELL42

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
3. การบริหารจัดการ ตนเอง: SEL (ต่อ)	1) ความเข้มแข็ง ด้านภาวะผู้นำ: SELL	3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายให้สอดคล้อง กับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	SELL43
		4) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ บริหารให้มีความเข้มแข็งโดยเน้นการ มีส่วนร่วม	SELL44
		5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง ในการครองตน ครองคน ครองงาน	SELL45
	2) การบรรลุ เป้าหมาย: SELG	1) นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคมได้	SELG46
		2) นักเรียนมีจิตสำนึก ในการดูแลรักษา สาธารณสมบัติ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมประเพณี	SELG47
		3) สถานศึกษากำหนดเป้าหมายการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับสภาพของ ท้องถิ่น	SELG48
		4) สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางใน การพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้อง กับสภาพบริบท และความต้องการของ บุคลากร	SELG49

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ต่อ)





องค์ประกอบหลัก/ สัญลักษณ์	องค์ประกอบ ย่อยสัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
3. การบริหารจัดการ ตนเอง: SEL (ต่อ)	3) กระบวนการ ที่มี ประสิทธิภาพ: SELE	1) สร้างระบบการบริหารที่มีความคล่องตัว ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร บุคคล และการบริหารทั่วไป	SELE50
		2) นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผน พัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	SELE51
		3) จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร และชี้แจงให้เข้าใจอย่างทั่วถึง	SELE52
		4) มีมาตรการในการใช้ทรัพยากรทาง การศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า	SELE53
4. การตรวจสอบ และถ่วงดุล: CHK	1) ความโปร่งใส: CHKT	1) มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุม การบริหารความเสี่ยง	CHKT54
		2) มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้ การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	CHKT55
		3) บุคลากรในโรงเรียนนำแผนการควบคุม และบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน	CHKT56
		4) สรุปผลการดำเนินงานประจำปีและ รายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ	CHKT57
		5) มีการยกย่องชมเชยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่การ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	CHKT58

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก: สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย: สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
4. การตรวจสอบและ ถ่วงดุล: CHK	2) ความรับผิดชอบ CHKR	1) มีการกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบ งานในทุกขั้นตอนการบริหาร	CHKR59
		2) การจัดทำข้อตกลงร่วมในการ ปฏิบัติงานทั้งระดับหน่วยงาน และ ระดับบุคลากร หรือระดับผู้ปฏิบัติ	CHKR60
		3) มีการกำหนด เป้าหมายการดำเนินงาน และรูปแบบการบริหารงานสอดคล้อง กับบริบทของโรงเรียน	CHKR61
		4) มีการกำหนดจำนวนชิ้นงานที่ริเริ่ม และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	CHKR62
		5) มีการแก้ไขความขัดแย้ง และยกย่อง ชมเชยสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	CHKR63
	3) ความคุ้มค่า: CHKC	1) มีการประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลของการใช้งบประมาณต่อ ผลงานที่เกิดขึ้น	CHKC64
		2) มีการจัดการความรู้จากการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	CHKC65
		3) มีการเทียบเคียงผลการดำเนินงานกับ สถานศึกษาข้างเคียง หรือหน่วยงานอื่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร	CHKC66
		4) มีการสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในการ ประหยัดการใช้ทรัพยากร	CHKC67
		5) มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	CHKC68

1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติในการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
FS	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P<0.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P<0.05)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)
	แทน	องค์ประกอบหลัก
	แทน	องค์ประกอบย่อย
	แทน	ตัวบ่งชี้
	แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

2. การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้แทนกรรมการสถานศึกษา และผู้แทนครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2553 จาก 408 โรงเรียน จำนวน 1,224 คน และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมา จำนวน 1,146 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.63 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความถี่ และร้อยละข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	732	63.90
	หญิง	414	39.10
2. อายุตัว	ไม่เกิน 35 ปี	110	9.60
	36-45 ปี	177	15.40
	46-55 ปี	366	31.90
	56 ปีขึ้นไป	493	43.10
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	18.80
	ปริญญาตรี	505	44.10
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	426	37.20
4. ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 300 คน)	557	48.60
	ขนาดใหญ่ (301 คนขึ้นไป)	589	51.40
5. ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์	ภาคเหนือ	270	23.60
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	369	32.20
	ภาคกลาง	330	28.80
	ภาคใต้	177	15.40

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.90 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.10 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงไป คือ กลุ่มที่มีอายุ 46 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.90 รองลงไปคือมีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.40 และมีอายุไม่เกิน 35 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 9.60

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.06 รองลงไป คือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 37.17 ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 18.80 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 51.40 และ 48.60 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามสภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงไป คือ ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.80 ภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 23.60 และภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 15.40

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์

1) ค่าไคสแควร์ (Chi Square) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า p - value สูงกว่า 0.05 2) ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (Goodness of Fit Index) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วหรือค่า AGFI (Adjust Goodness of Fit Index) มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 3) ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก แสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X} ≥3.0	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
1. องค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ	4.08	0.43	10.53
1.1) การบริหารวิชาการ	4.01	0.44	10.97
(1) บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551	4.10	0.74	18.50
(2) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.08	0.76	18.63
(3) ดำเนินการ วิเคราะห์ และคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.17	0.75	17.99
(4) กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551	4.00	0.72	18.00
(5) ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.10	0.78	19.02
(6) ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของบุคลากร	3.69	0.60	16.26
1.2) การบริหารงบประมาณ	4.19	0.45	10.74
(7) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของสถานศึกษา	4.27	0.79	18.50
(8) บริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (SPBB) โดยคำนึงถึงภารกิจของการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน	4.25	0.79	18.59

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X} ≥3.0	S.D.	C.V. =/ $<20\%$
(9) มีการวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี	4.19	0.79	18.85
(10) บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการใช้พัสดุ เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการวางแผนจัดหาพัสดุ	4.13	0.79	19.13
(11) ควบคุม ดูแล รักษา และจำหน่ายพัสดุ โดยปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม	4.11	0.72	17.52
1.3) การบริหารงานบุคคล	4.02	0.54	13.34
(12) มีการวิเคราะห์ความต้องการ และจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.58	13.91
(13) เสนอความต้องการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.94	0.68	17.26
(14) เสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.98	0.63	15.58
(15) วางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ด้านคุณภาพการศึกษา	3.99	0.76	19.05
(16) ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยตามกระบวนการอย่างยุติธรรม	3.88	0.68	17.53
(17) พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ สพฐ. กำหนด โดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.20	0.64	15.24
1.4) การบริหารทั่วไป	4.10	0.44	10.73
(18) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารที่เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.02	0.76	18.91

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X} ≥3.0	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
(19) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.15	0.77	18.55
(22) ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเสนอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.08	0.76	18.63
(23) กำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.14	0.76	18.36
(24) รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ	4.20	0.80	19.05
2. องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม	4.10	0.47	11.46
2.1) บทบาทของคณะกรรมการ	4.14	0.47	11.35
(25) ประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.15	0.79	19.04
(26) มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.16	0.79	18.99
(27) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	4.14	0.76	18.36
(28) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.06	0.66	16.26
(29) มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้	4.19	0.77	18.38

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X} ≥3.0	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
2.2) การทำงานเป็นทีม	4.13	0.49	11.86
(30) สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.10	0.79	19.27
(31) สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.06	0.72	17.73
(32) การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม	4.20	0.76	18.10
(33) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบของราชการ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น	4.15	0.76	18.31
(34) มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในลักษณะเดียวกันมาทำงานเป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.15	0.76	18.31
(35) มีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.18	0.82	19.62
2.3) การมีส่วนร่วมของชุมชน	4.03	0.53	13.15
(36) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในระดับเบื้องต้น	4.09	0.79	19.32
(37) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเป็นผู้ให้การศึกษา หรือ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ	4.03	0.74	18.36
(38) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาทในการร่วมปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ	4.02	0.78	19.40

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X} ≥3.0	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
(39) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือและเป็นหุ้นส่วนกับสถานศึกษาในการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.76	18.81
(40) ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเสริมอำนาจประชาชนซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับสูงสุด เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในประเด็นกิจกรรมของสถานศึกษา (Empower)	3.98	0.64	16.08
3. องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง	4.16	0.49	11.78
3.1) ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ	4.19	0.56	13.37
(41) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูได้ทำงานอย่างมีอิสระ และมีความคล่องตัวในการตัดสินใจ	4.24	0.79	18.63
(42) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.19	0.68	16.23
(43) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.17	0.78	18.71
(44) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบบริหารให้มีความเข้มแข็งโดยเน้นการมีส่วนร่วม	4.21	0.74	17.58
(45) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน ครองงาน	4.14	0.79	19.08
3.2) การบรรลุเป้าหมาย	4.16	0.47	11.30
(46) นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้	4.16	0.74	17.79

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X} ≥3.0	S.D.	C.V. =/ $<20\%$
(47) นักเรียนมีจิตสำนึก ในการดูแลรักษาสาธารณสมบัติ อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมประเพณี	4.16	0.76	18.27
(48) สถานศึกษากำหนดเป้าหมายการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น	4.17	0.76	18.23
(49) สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของบุคลากร	4.15	0.80	19.28
3.3) กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	4.12	0.54	13.11
(50) สร้างระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป	4.12	0.80	19.42
(51) นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.77	18.97
(52) จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร และชี้แจงให้เข้าใจอย่างทั่วถึง	4.14	0.74	17.87
(53) มีมาตรการในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัด และคุ้มค่า	4.18	0.76	18.18
4. องค์ประกอบหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล	4.08	0.47	11.52
4.1) ความโปร่งใส	4.04	0.49	12.13
(54) มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง	4.09	0.75	18.34
(55) มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงาน ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.25	0.68	16.00

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X} ≥3.0	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
(56) บุคลากรในโรงเรียนนำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.66	15.98
(57) สรุปผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ	3.52	0.63	17.90
(58) มีการยกย่องชมเชยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.20	0.79	18.81
4.2) ความรับผิดชอบ	4.08	0.51	12.50
(59) มีการกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบงานในทุกขั้นตอนการบริหาร	4.16	0.69	16.59
(60) การจัดทำข้อตกลงร่วมในการปฏิบัติงานทั้งระดับหน่วยงานและระดับบุคลากร หรือระดับผู้ปฏิบัติ	4.19	0.73	17.42
(61) เป้าหมายการดำเนินงาน และรูปแบบการบริหารงานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.13	0.75	18.16
(62) มีการกำหนดจำนวนชิ้นงานที่ริเริ่ม และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.82	0.74	19.37
(63) มีการแก้ไขความขัดแย้ง และยกย่องชมเชยสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	4.12	0.80	19.42
4.3) ความคุ้มค่า	4.12	0.49	11.89
(64) มีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้งบประมาณต่อผลงานที่เกิดขึ้น	4.09	0.73	17.85
(65) มีการจัดการความรู้จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	4.06	0.79	19.46

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X} ≥3.0	S.D.	C.V. =/ $<$ 20%
(66) มีการเทียบเคียงผลการดำเนินงานกับสถานศึกษาข้างเคียงหรือหน่วยงานอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร	4.06	0.78	19.21
(67) มีการสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในการประหยัดการใช้จ่าย	4.17	0.78	18.71
(68) มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.18	0.77	18.42

จากตารางที่ 16 พบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.52 - 4.27 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.91-19.95 ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็นไปตามเกณฑ์ คือ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ 20 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธภาพโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง และองค์ประกอบหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ปรากฏดังนี้

องค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ พบว่า ตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.69-4.17 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.91-19.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.95 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย

และสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และผ่านเกณฑ์สัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ 20

องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.98-4.20 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 17.73-19.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 40 ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเสริมอำนาจประชาชน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.40 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย และสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และผ่านเกณฑ์สัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ 20

องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง พบว่า ตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 4.06-4.24 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 16.23-19.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 51 นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.42 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย และสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และผ่านเกณฑ์สัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ 20

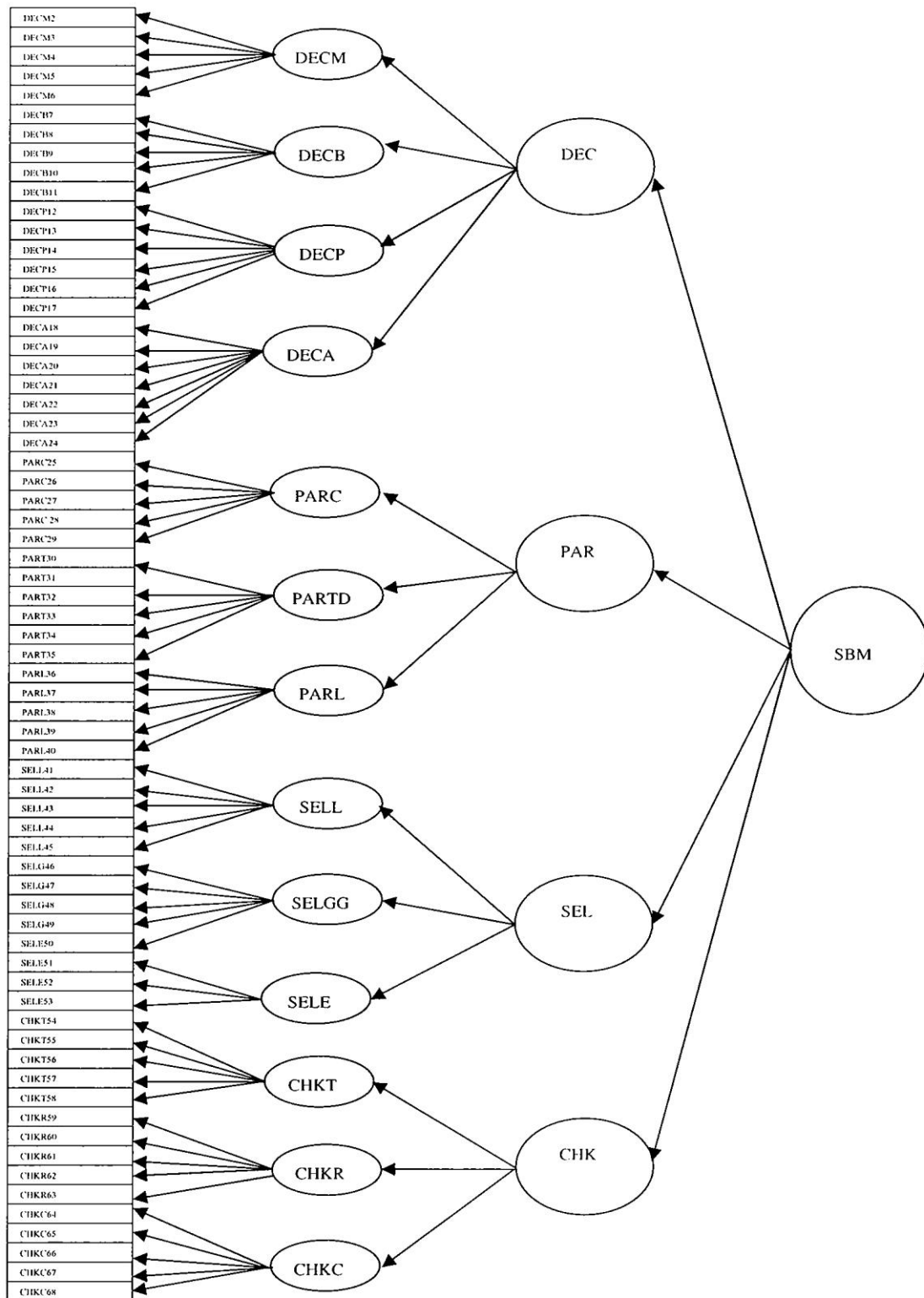
องค์ประกอบหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า ตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.52-4.25 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 15.98-19.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 57 สรุปผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.46 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย และสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และผ่านเกณฑ์สัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ 20

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 และข้อที่ 3 โดยการทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับ ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

3.2.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 68 ตัวบ่งชี้ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพประกอบที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงขึ้นชั้นอันดับสามของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจำเป็นต้องวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สาม (third order confirmatory factor analysis) เนื่องจากโมเดลลิสเรลแบบมีตัวแปรแฝง เป็นโมเดลที่ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้อันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรก เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

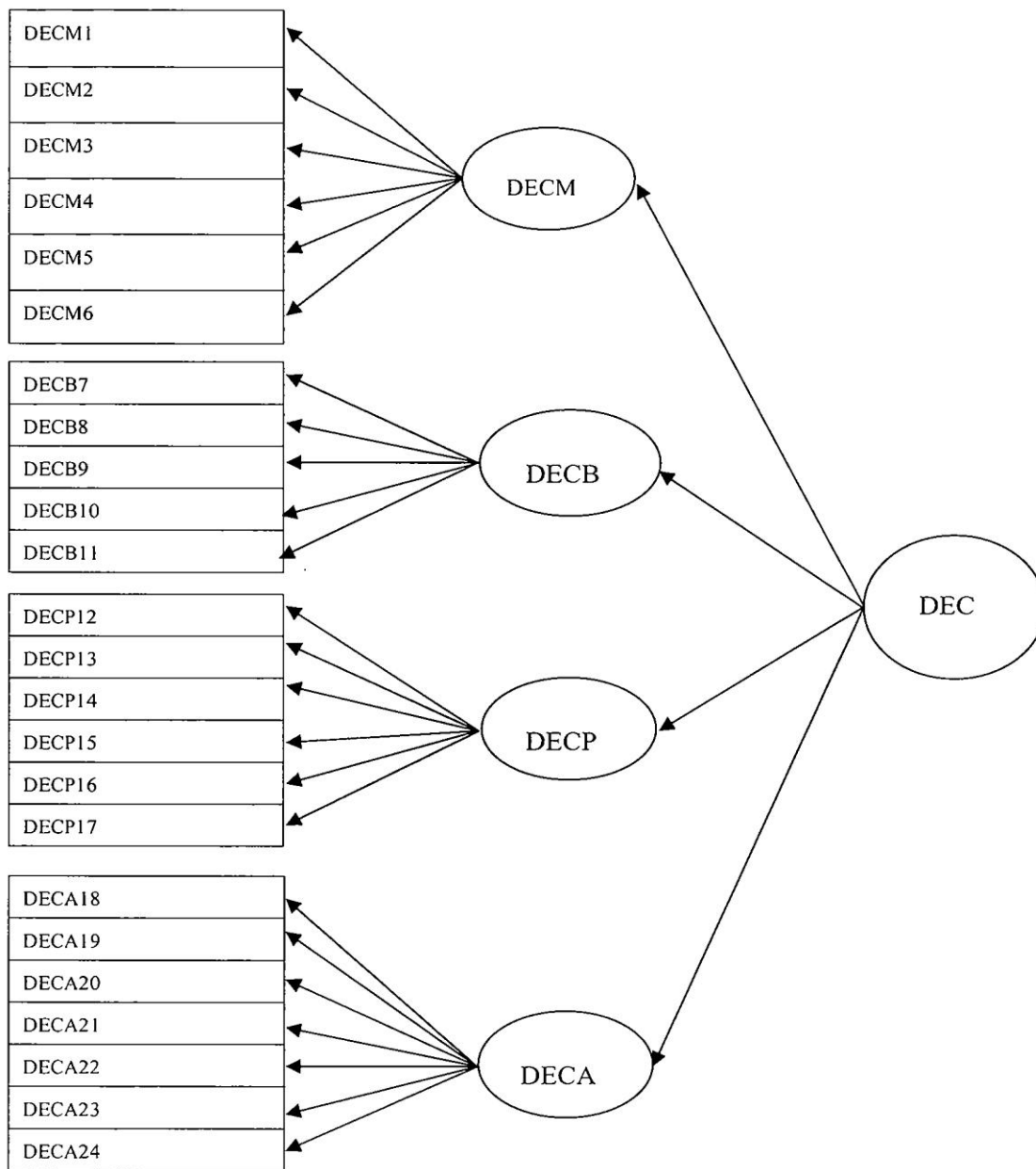
ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สาม (วิลลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

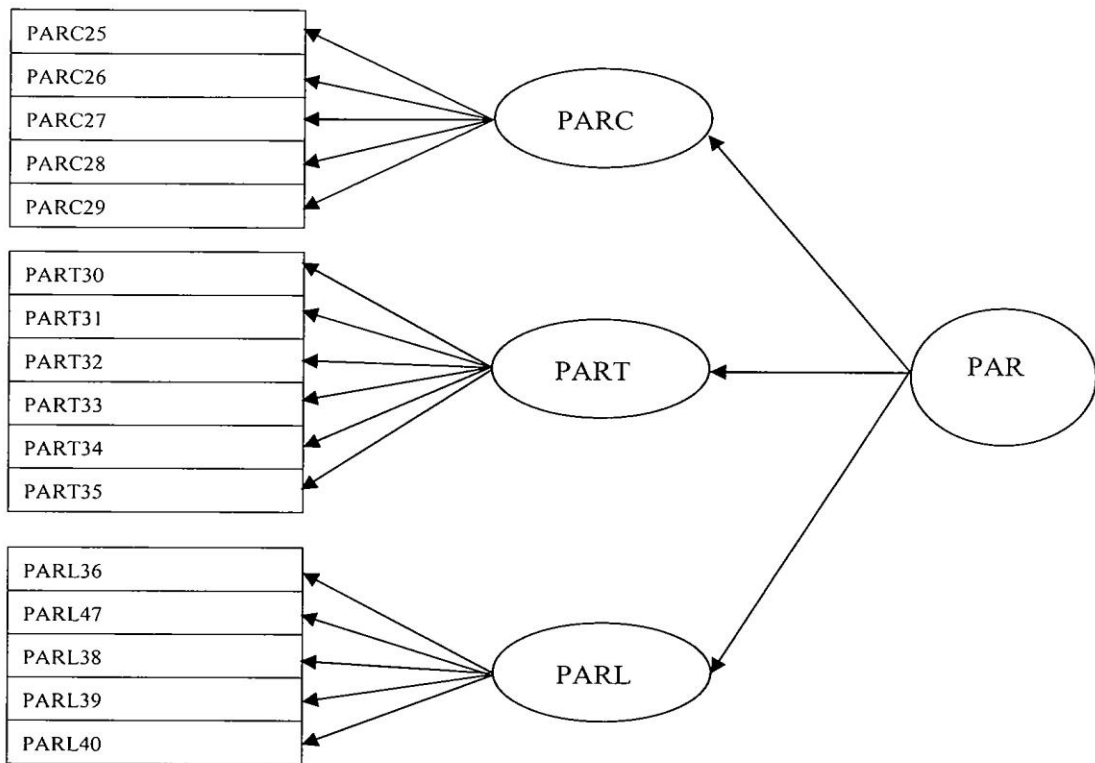
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบ ความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบ สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป เนื่องจากข้อจำกัดการทำงาน ของ โปรแกรมลิสเรล ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทั้งหมด 68 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการแบ่งการวิเคราะห์โดยพิจารณา จากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 24 ตัวบ่งชี้
- 2) องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้
- 3) องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้
- 4) องค์ประกอบหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบและมีตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้

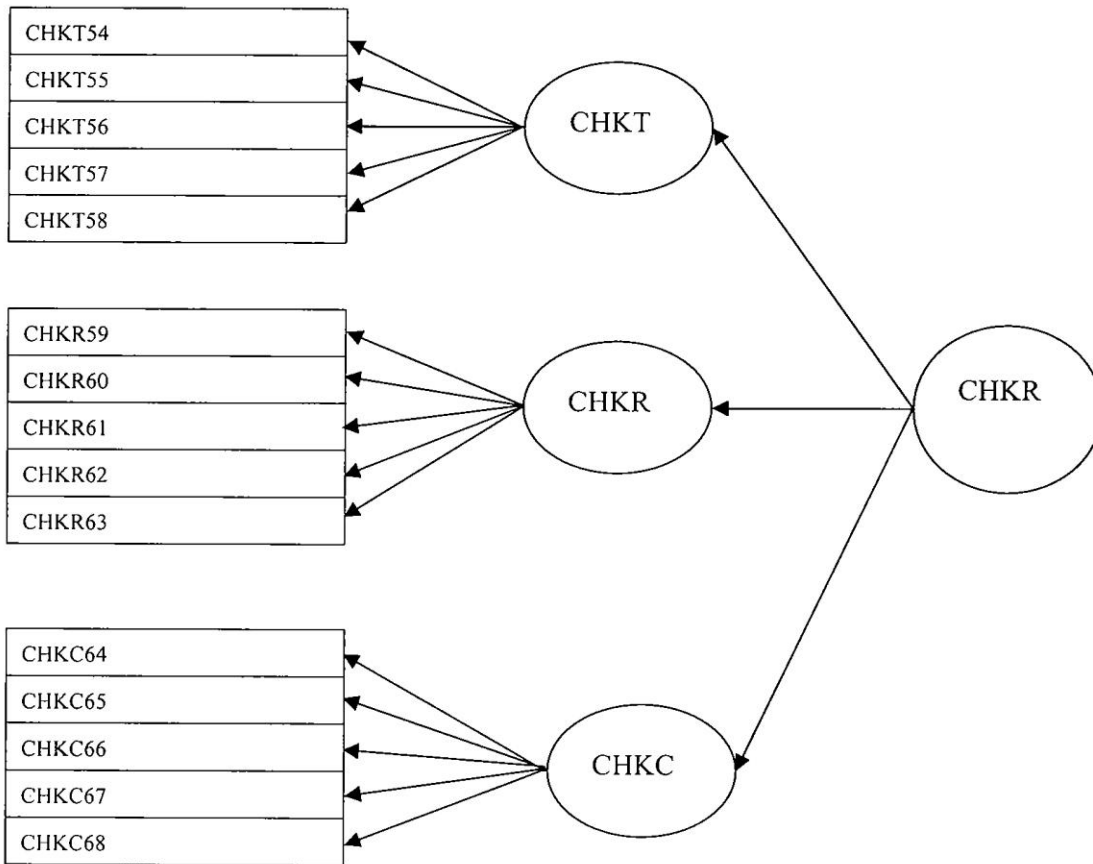
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลลิสเรลหรือ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ดังแสดงในภาพประกอบต่อไปนี้



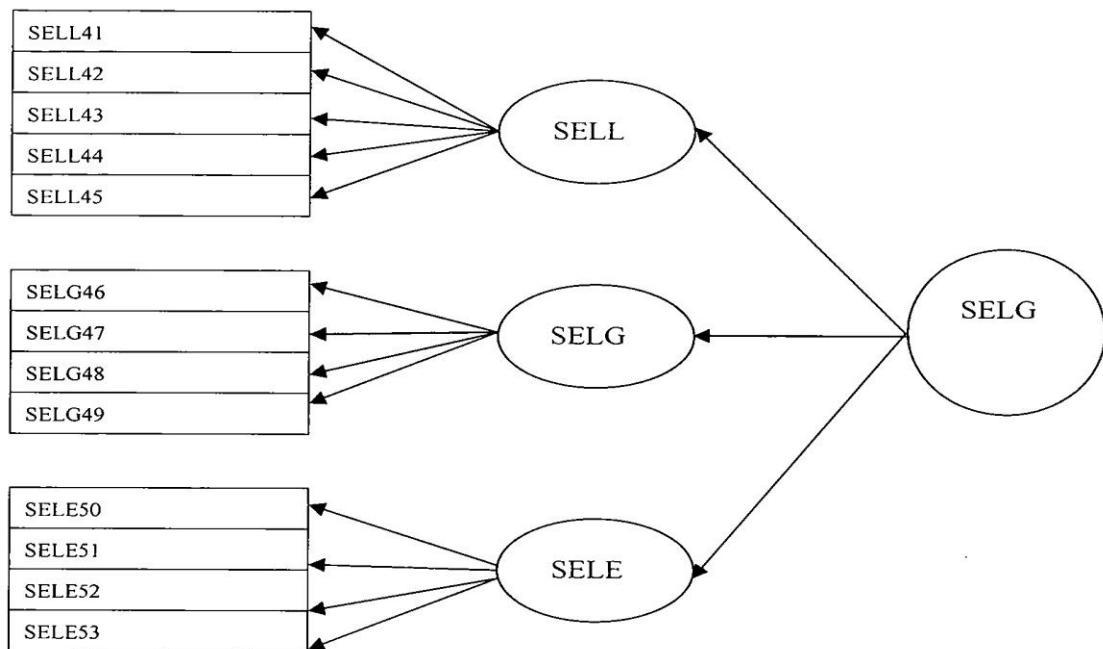
ภาพที่ 9 โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกระจายอำนาจ



ภาพที่ 10 โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วม



ภาพที่ 11 โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการตนเอง



ภาพที่ 12 โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่างๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเมทริกซ์

นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539) สำหรับค่าสถิติที่จะนำไปใช้คือค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมุติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน (Kaiser - Mayer - Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) ซึ่งคิมและมึชเลอร์ (Kim & Muelle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรการกระจายอำนาจ จำแนกเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ

	DECM 1	DECM 2	DECM 3	DECM 4	DECM 5	DECM 6	DECB 7	DECB 8	DECB 9	DECB 10	DECB 11	DECP 12	DECP 13	DECP 14	DECP 15	DECP 16	DECP 17	DECA 18	DECA 19	DECA 20	DECA 21	DECA 22	DECA 23	DECA 24	
DECM1	1																								
DECM2	.699**	1																							
DECM3	.540**	.583**	1																						
DECM4	.530**	.493**	.649**	1																					
DECM5	.499**	.474**	.574**	.481**	1																				
DECM6	.528**	.511**	.630**	.688**	.482**	1																			
DECB7	.644**	.654**	.615**	.501**	.505**	.522**	1																		
DECB8	.562**	.555**	.515**	.479**	.527**	.492**	.701**	1																	
DECB9	.576**	.492**	.459**	.437**	.501**	.451**	.674**	.694**	1																
DECB10	.554**	.487**	.466**	.521**	.549**	.545**	.613**	.550**	.780**	1															
DECB11	.490**	.507**	.482**	.554**	.452**	.469**	.616**	.501**	.644**	.742**	1														
DECP12	.580**	.543**	.519**	.482**	.442**	.514**	.693**	.627**	.665**	.682**	.713**	1													
DECP 13	.480**	.406**	.471**	.489**	.334**	.471**	.594**	.442**	.570**	.526**	.544**	.656**	1												
DECP 14	.565**	.507**	.541**	.561**	.400**	.516**	.605**	.464**	.522**	.520**	.529**	.617**	.782**	1											
DECP 15	.617**	.510**	.565**	.682**	.489**	.661**	.575**	.445**	.585**	.633**	.601**	.611**	.587**	.736**	1										
DECP 16	.452**	.404**	.530**	.645**	.393**	.605**	.506**	.543**	.488**	.483**	.594**	.610**	.554**	.589**	.736**	1									
DECP 17	.523**	.513**	.492**	.514**	.402**	.514**	.566**	.607**	.555**	.568**	.564**	.591**	.345**	.499**	.630**	.643**	1								
DECA18	.532**	.459**	.551**	.605**	.534**	.575**	.537**	.421**	.522**	.640**	.608**	.520**	.560**	.628**	.756**	.605**	.582**	1							
DECA 19	.549**	.484**	.500**	.512**	.479**	.511**	.615**	.482**	.589**	.670**	.617**	.627**	.564**	.611**	.640**	.530**	.551**	.666**	1						
DECA 20	.464**	.402**	.385**	.449**	.366**	.494**	.486**	.453**	.529**	.616**	.596**	.654**	.606**	.561**	.534**	.581**	.499**	.528**	.712**	1					
DECA21	.513**	.459**	.440**	.505**	.395**	.521**	.572**	.532**	.588**	.627**	.640**	.707**	.599**	.546**	.610**	.610**	.444**	.597**	.708**	.716**	1				
DECA22	.603**	.551**	.534**	.527**	.531**	.535**	.626**	.591**	.632**	.664**	.636**	.648**	.530**	.529**	.561**	.583**	.561**	.545**	.650**	.671**	.647**	1			
DECA23	.495**	.561**	.527**	.510**	.409**	.470**	.461**	.470**	.421**	.347**	.378**	.393**	.288**	.330**	.556**	.499**	.478**	.461**	.429**	.199**	.312**	.456**	1		
DECA 24	.622**	.615**	.612**	.581**	.556**	.543**	.596**	.566**	.667**	.630**	.589**	.592**	.520**	.602**	.739**	.629**	.663**	.657**	.599**	.548**	.550**	.633**	.629**	1	

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.944 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 8180.419** df = 276 sig = .000

** p<.01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบหลักโมเดลการกระจายอำนาจ (DEC) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 24 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกคู่ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง คือ ข้อ 13 เสนอความต้องการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อ 14 เสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .782 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ คือ ข้อ 13 เสนอความต้องการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อ 23 กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .288 แต่มีค่าต่ำกว่า .30 ไม่มาก และเมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนี KMO ซึ่งเป็นค่าสถิติสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.944 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบมาก (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2552) สำหรับค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square มีค่าเท่ากับ 8180.419 ซึ่งแสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม

	PARC25	PARC26	PARC27	PARC28	PARC29	PART30	PART31	PART32	PART33	PART34	PART35	PARL36	PARL37	PARL38	PARL39	PARL40
PARC25	1															
PARC26	.744**	1														
PARC27	.694**	.774**	1													
PARC28	.559**	.646**	.702**	1												
PARC29	.662**	.677**	.585**	.647**	1											
PART30	.709**	.671**	.583**	.553**	.747**	1										
PART31	.622**	.587**	.536**	.494**	.619**	.724**	1									
PART32	.669**	.705**	.624**	.599**	.620**	.696**	.694**	1								
PART33	.721**	.699**	.661**	.638**	.639**	.695**	.677**	.735**	1							
PART34	.745**	.732**	.671**	.576**	.684**	.768**	.652**	.680**	.803**	1						
PART35	.671**	.701**	.578**	.509**	.646**	.714**	.763**	.681**	.757**	.755**	1					
PARL36	.588**	.679**	.622**	.523**	.624**	.631**	.591**	.562**	.578**	.579**	.716**	1				
PARL37	.641**	.718**	.631**	.549**	.640**	.631**	.591**	.587**	.625**	.649**	.690**	.823**	1			
PARL38	.677**	.763**	.642**	.534**	.662**	.647**	.624**	.650**	.648**	.666**	.697**	.784**	.867**	1		
PARL39	.515**	.683**	.624**	.501**	.569**	.558**	.476**	.492**	.491**	.549**	.583**	.727**	.782**	.821**	1	
PARL40	.565**	.695**	.665**	.549**	.598**	.609**	.447**	.524**	.546**	.590**	.577**	.761**	.785**	.786**	.857**	1
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.948 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 6491.471 ** df = 120 sig = .000																

** p < .01

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบหลักโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกคู่ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือข้อที่ 37 ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเป็นผู้ให้การปรึกษา หรือ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ (To Consult) กับข้อ 38 ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาทในการร่วมปฏิบัติงานหรือเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ (To Involve) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .867 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ คือ ข้อ 31 สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย กับข้อ 40 ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเสริมอำนาจประชาชนซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับสูงสุด เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในประเด็นกิจกรรมของสถานศึกษา (Empower) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .447 นอกจากนี้ พบว่า ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงนำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการตนเอง

	SELL41	SELL42	SELL43	SELL44	SELL45	SELG46	SELG47	SELG48	SELG49	SEFF50	SEFF51	SEFF52	SEFF53
SELL41	1												
SELL42	.825**	1											
SELL43	.780**	.871**	1										
SELL44	.765**	.857**	.858**	1									
SELL45	.741**	.760**	.722**	.718**	1								
SELG46	.566**	.527**	.482**	.462**	.613**	1							
SELG47	.524**	.536**	.543**	.536**	.579**	.716**	1						
SELG48	.650**	.643**	.636**	.630**	.644**	.627**	.758**	1					
SELG49	.611**	.620**	.669**	.638**	.535**	.597**	.719**	.728**	1				
SEFF50	.685**	.726**	.738**	.699**	.646**	.542**	.573**	.687**	.755**	1			
SEFF51	.683**	.691**	.707**	.716**	.618**	.519**	.621**	.723**	.726**	.838**	1		
SEFF52	.673**	.656**	.673**	.696**	.656**	.538**	.607**	.725**	.669**	.701**	.734**	1	
SEFF53	.667**	.680**	.719**	.671**	.602**	.528**	.580**	.717**	.728**	.796**	.811**	.817**	1
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.941 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 5335.368 df =78 sig = .000													

**p<0.01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบหลักโมเดลการบริหารจัดการตนเอง (SEL) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกคู่ โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ข้อ 42 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ กับข้อ 43 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .776 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ข้อ 44 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบบริหารให้มีความเข้มแข็งโดยเน้นการมีส่วนร่วม กับข้อ 46 นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .462 นอกจากนี้ พบว่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.941 และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้จึงนำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

	CHKT54	CHKT55	CHKT56	CHKT57	CHKT58	CHKR59	CHKR60	CHKR61	CHKR62	CHKR63	CHKC64	CHKC65	CHKC66	CHKC67	CHKC68
CHKT54	1														
CHKT55	.659**	1													
CHKT56	.607**	.686**	1												
CHKT57	.536**	.288**	.349**	1											
CHKT58	.664**	.593**	.642**	.411**	1										
CHKT59	.678**	.536**	.565**	.341**	.801**	1									
CHKT60	.677**	.621**	.596**	.357**	.719**	.699**	1								
CHKT61	.721**	.529**	.545**	.413**	.702**	.728**	.812**	1							
CHKT62	.323**	.315**	.320**	.303*	.402**	.563**	.371**	.393**	1						
CHKT63	.731**	.574**	.608**	.368**	.696**	.718**	.749**	.785**	.425**	1					
CHKT64	.714**	.601**	.632**	.378**	.687**	.691**	.730**	.740**	.368**	.746**	1				
CHKT65	.736**	.594**	.579**	.344**	.641**	.735**	.665**	.711**	.385**	.663**	.795**	1			
CHKT66	.649**	.603**	.615**	.370**	.571**	.661**	.642**	.661**	.371**	.690**	.674**	.792**	1		
CHKT67	.564**	.516**	.562**	.346**	.655**	.779**	.667**	.674**	.604**	.658**	.656**	.649**	.697**	1	
CHKT68	.563**	.514**	.416**	.318**	.623**	.706**	.668**	.710**	.447**	.676**	.646**	.613**	.620**	.769**	1
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.932 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 5204.070 df=105 sig = .000															

** p < .01

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบหลักโมเดลตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกคู่ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ข้อ 61 เป้าหมายการดำเนินงาน และรูปแบบการบริหารงานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกับข้อ 63 มีการแก้ไขความขัดแย้ง และยกย่องชมเชยสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .785 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ 55 มีกระบวนการในการควบคุมกำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ กับข้อ 62 มีการกำหนดจำนวนชิ้นงานที่ริเริ่มและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .288 แต่มีค่าต่ำกว่า .30 ไม่มาก และเมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนี KMO ซึ่งเป็นค่าสถิติสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.944 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบมาก (สุภมาศ อังสุโชติและคณะ, 2552) สำหรับค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square มีค่าเท่ากับ 8180.419 ซึ่งแสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากตารางที่ 17 – 20 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ KMO ซึ่งเป็นค่าสถิติสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่า KMO เท่ากับ 0.944 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบมาก (สุภมาศ อังสุโชติ และคณะ, 2552) สำหรับค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square มีค่าเท่ากับ 8180.419 ซึ่งแสดงว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันปรากฏผลในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าสถิติ ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) และค่าสถิติ Baertlett ของโมเดลย่อยการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดล	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA)	p	Baertlett test of Sphericity
การกระจายอำนาจ	0.944	.000	8180.419
การมีส่วนร่วม	0.948	.000	6491.471
การบริหารจัดการตนเอง	0.941	.000	5335.368
การตรวจสอบและถ่วงดุล	0.932	.000	5204.070

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.944, 0.948, 0.941 และ 0.932 ตามลำดับ ส่วนค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 8180.419, 6491.471, 5335.368 และ 5204.070 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนโดยทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 68 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) โมเดลการกระจายอำนาจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการกระจายอำนาจ (DEC) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 22, 23 และภาพประกอบที่ 13

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการกระจายอำนาจ

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนัก องค์ประกอบ			สปส. พยากรณ์ (R ²)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อน ของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
DECM	DECM1	.82	.04	18.74**	.86	.28	.32
	DECM2	.73	.05	15.63**	.53	.13	.47
	DECM3	.72	.05	15.42**	.51	.07	.48
	DECM4	.71	.05	15.38**	.51	.04	.49
	DECM5	.63	.05	13.15**	.39	.07	.61
	DECM6	.82	.05	15.48**	.51	.08	.49
DECB	DECB7	.86	.04	19.90**	.75	.36	.25
	DECB8	.77	.05	16.48**	.60	.25	.40
	DECB9	.76	.04	17.33**	.58	-.02	.42
	DECB10	.85	.04	19.49**	.72	.47	.27
	DECB11	.81	.04	18.13**	.65	.17	.05
DECP	DECP12	.82	.04	18.95**	.68	.05	.35
	DECP13	.74	.04	16.44**	.54	.08	.46
	DECP14	.77	.04	17.53**	.59	.10	.41
	DECP15	.83	.04	19.27**	.68	-.05	.32
	DECP16	.79	.04	18.13**	.63	.19	.37
	DECP17	.74	.04	16.56**	.54	.03	.46
DECA	DECA18	.76	.04	17.19**	.57	-.01	.43
	DECA19	.79	.04	18.38**	.64	.17	.36
	DECA20	.71	.04	15.42**	.50	-.08	.49
	DECA21	.79	.04	18.00**	.63	.21	.37
	DECA22	.81	.04	19.14**	.66	.03	.35
	DECA23	.59	.04	12.42**	.35	.18	.65
	DECA24	.78	.04	17.89**	.61	.04	.40

Chi-Square = 61.01, df = 102, p = 0.99, AGFI = 0.96, GFI = 0.99 RMSEA = 0.000 RMR = 0.014

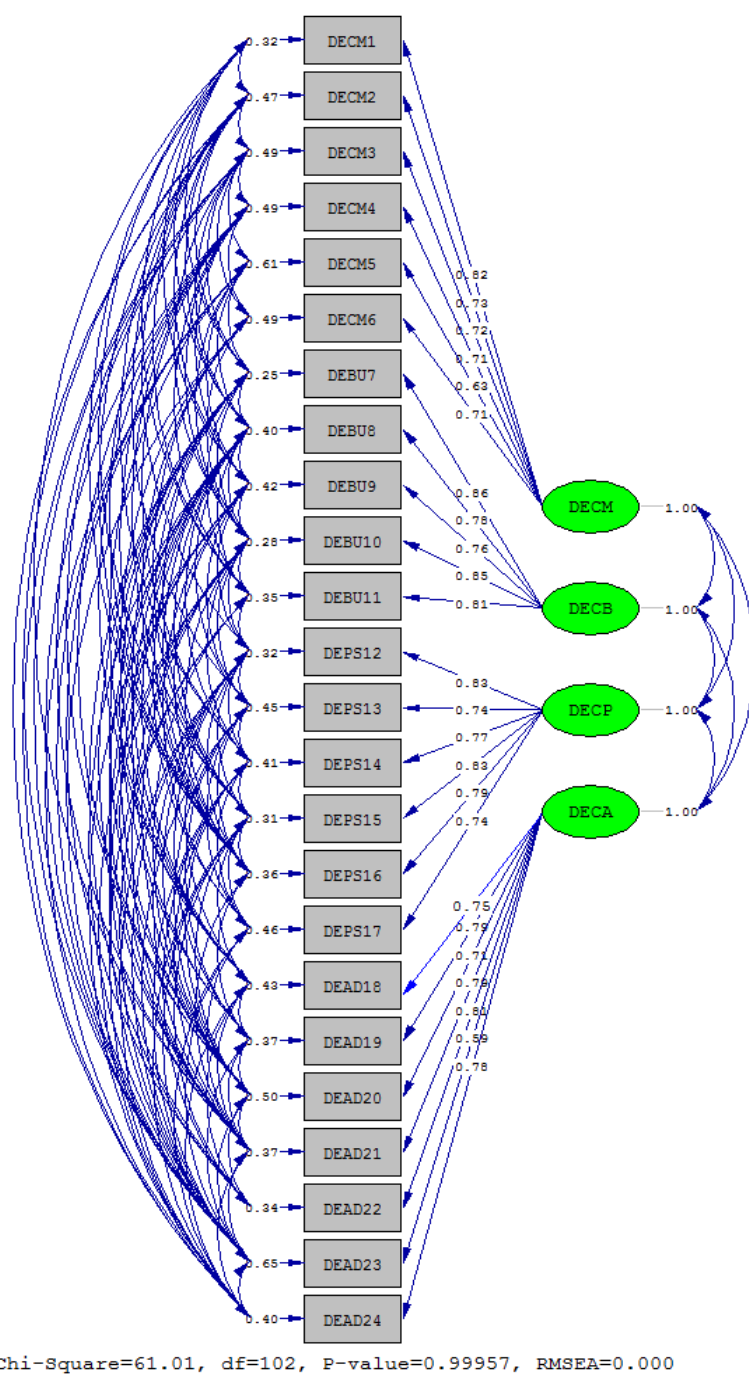
** p < .01

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ

องค์ประกอบย่อย	DECM	DECB	DECP	DECA
DECM	1.00			
DECB	0.85**	1.00		
DECP	0.92**	0.94**	1.00	
DECA	0.92**	0.97**	0.98**	1.00

$P < 0.01$

จากตารางที่ 22, 23 สามารถสร้างโมเดลการกระจายอำนาจ ได้ดัง
ภาพประกอบที่ 13



ภาพที่ 13 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการกระจายอำนาจ

จากตารางที่ 22, 23 และภาพประกอบที่ 13 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการกระจายอำนาจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าไค – สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 61.01 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 102 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.99$) ซึ่งแสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 และ .96 ตามลำดับ นอกจากนี้ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 22 และภาพที่ 13 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าอยู่ระหว่าง .59 ถึง .86 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ DECM1-DECM6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย DECM และตัวบ่งชี้ DECB7-DECB12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย DECB ตัวบ่งชี้ DECP13-DECP17 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย DECP และตัวบ่งชี้ DECA18-DECA24 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย DECA นอกจากนี้พิจารณาจากค่าองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient: FS) ซึ่งให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน

จากตารางที่ 23 และภาพประกอบที่ 12 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .85 ถึง .98 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ขึ้นกับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล และในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วยแล้ว

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป สำหรับโมเดลการกระจายอำนาจได้สเกลองค์ประกอบ 4 สมการ ดังนี้

$$\text{DECM} = .28(\text{Z DECM1}) + .13(\text{Z DECM2}) + .07(\text{Z DECM3}) + .04(\text{Z DECM4}) + .07(\text{Z DECM5}) + .08(\text{Z DECM6})$$

$$\text{DECB} = .36(\text{Z DECB7}) + .25(\text{Z DECB8}) - .20(\text{Z DECB9}) + .47(\text{Z DECB10}) + .17(\text{Z DECB11})$$

$$\text{DECP} = .05(\text{Z DECP12}) + .11(\text{Z DECP13}) + .10(\text{Z DECP14}) - .01(\text{Z DECP15}) + .22(\text{Z DECP16}) + .08(\text{Z DECP17})$$

$$\text{DECA} = -.01(\text{Z DECA18}) + .17(\text{Z DECA19}) - .08(\text{Z DECA20}) + .21(\text{Z DECA21}) + .03(\text{Z DECA22}) \\ + .18(\text{Z DECA23}) + .61(\text{Z DECA24})$$

2) โมเดลการมีส่วนร่วม (PAR)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วม (PAR) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 24, 25 และภาพประกอบที่ 14

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการมีส่วนร่วม (PAR)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สปส. พยากรณ์ (R ²)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
PARC	PARC25	.85	.04	19.56**	.72	.20	.28
	PARC26	.90	.04	22.55**	.81	.30	.19
	PARC27	.85	.04	20.32**	.73	.20	.27
	PARC28	.71	.05	15.51**	.50	-.02	.50
	PARC29	.82	.05	18.05**	.67	.25	.32
PART	PART30	.84	.04	20.08**	.71	.07	.29
	PART31	.80	.04	18.21**	.64	.17	.35
	PART32	.82	.04	18.72**	.67	.24	.33
	PART33	.81	.04	18.84**	.67	-.02	.33
	PART 34	.89	.04	21.67**	.79	.34	.21
	PART 35	.87	.04	21.24**	.76	.19	.24
PARL	PARL36	.88	.04	21.41**	.78	.27	.22
	PARL37	.90	.04	21.89**	.81	.16	.19
	PARL38	.91	.04	22.40**	.83	.23	.17
	PARL39	.84	.04	19.62**	.71	.05	.28
	PARL40	.88	.04	20.88**	.77	.20	.23

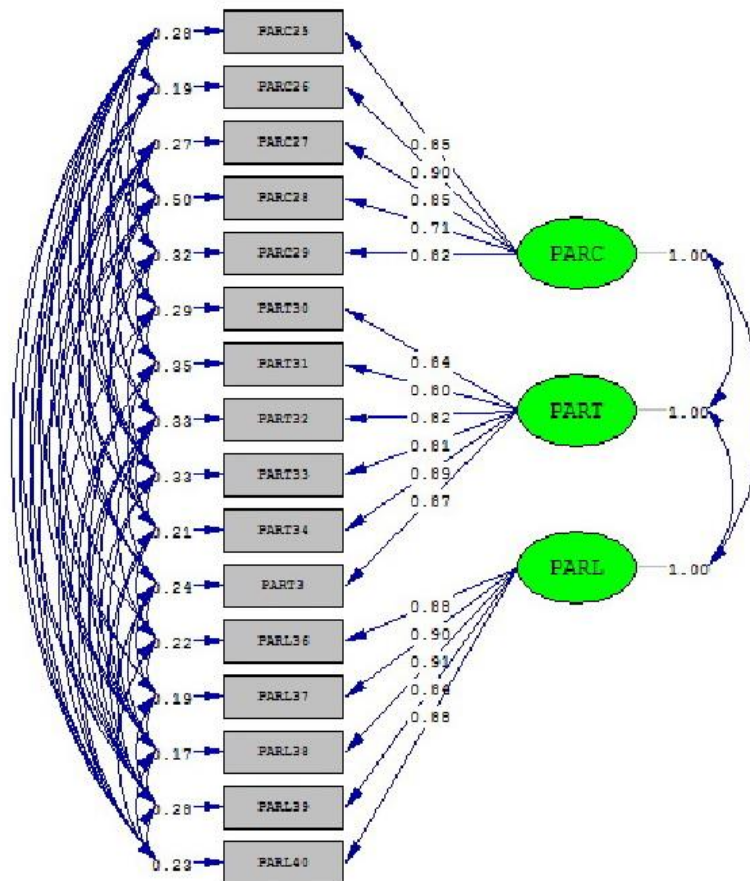
Chi-Square = 16.41, df = 31, p = 0.98, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.000 RMR = 0.008,

** p<.01

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อย	PARC	PART	PARL
PARC	1.00		
PART	.90**	1.00	
PARL	.88**	.82**	1.00

จากตารางที่ 24, 25 สามารถสร้างโมเดลการกระจายอำนาจ ได้ดังภาพประกอบที่ 14



Chi-Square=16.36, df=31, P-value=0.98556, RMSEA=0.000

ภาพที่ 14 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการมีส่วนร่วม

จากตารางที่ 24, 25 และภาพประกอบที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าไค – สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 16.36 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 31 มีค่าความน่าจะเป็น (P-Value) เข้าใกล้ 1 ($P = 0.98$) นั่นคือ ค่าไค – สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 และ .98 ตามลำดับ นอกจากนี้ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 24 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด .71 ถึง .91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย นั่นคือ ตัวบ่งชี้ PARC25-PARC29 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 1 (PARC) ตัวบ่งชี้ PART30-PART35 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 2 (PART) และตัวบ่งชี้ PARL36-PARL40 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 3 (PARL) นอกจากนี้พิจารณาจากค่าองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 25 และภาพประกอบที่ 14 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ .82-.90 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล และในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป สำหรับโมเดลการมีส่วนร่วมได้สเกลองค์ประกอบ 3 สมการ ดังนี้

$$\text{PARC} = .20(\text{Z PARC25}) + .30(\text{Z PARC26}) + .20(\text{Z PARC27}) - .02(\text{Z PARC28}) + .25(\text{Z PARC29})$$

$$\text{PART} = .07(\text{Z PART30}) + .17(\text{Z PART31}) - .24(\text{Z PART32}) + .02(\text{Z PART33}) + .34(\text{Z PART34}) + .19(\text{Z PART35})$$

$$\text{PARL} = .27(\text{Z PAR36L}) + .16(\text{Z PARL37}) + .23(\text{Z PARL38}) + .05(\text{Z PARL39}) + .20(\text{Z PARL40})$$

3) โมเดลการบริหารจัดการตนเอง (SEL)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารจัดการตนเอง (SEL) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 26, 27 และภาพประกอบที่ 15

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการบริหารจัดการตนเอง (SEL)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สปส. พยากรณ์ (R ²)	สปส. คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
SELL	SELL41	.88	.04	20.59**	.78	.30	.22
	SELL42	.92	.04	22.28**	.85	.25	.15
	SELL43	.91	.04	21.80**	.83	.27	.17
	SELL44	.87	.04	20.08**	.75	.02	.25
	SELL45	.81	.04	18.86**	.66	.16	.34
SELG	SELG46	.68	.05	14.93**	.46	.05	.54
	SELG47	.80	.04	18.23**	.64	.02	.36
	SELG48	.91	.04	21.55**	.83	.47	.17
	SELG49	.91	.04	22.04**	.83	.39	.17
SELE	SELE50	.89	.04	21.69**	.80	.36	.20
	SELE51	.86	.04	20.75**	.75	.13	.25
	SELE52	.83	.04	18.70**	.70	.20	.30
	SELE53	.87	.04	19.95**	.75	.11	.25

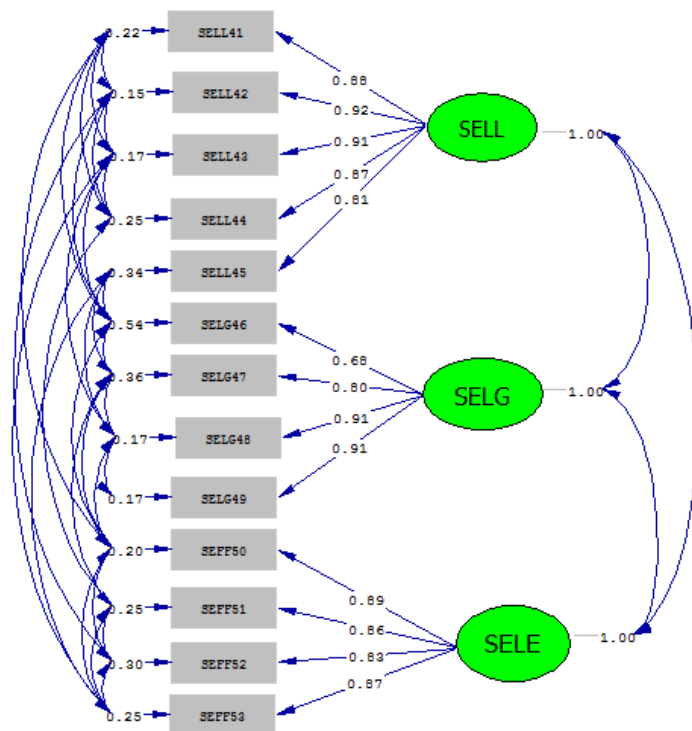
Chi-Square = 19.02, df = 32, P = 0.97, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.000 RMR = 0.009

** p<.01

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการบริหารจัดการตนเอง

องค์ประกอบย่อย	SELL	SELG	SELE
SELL	1.00		
SELG	.78	1.00	
SELE	.86	.91	1.00

จากตารางที่ 26, 27 สามารถสร้างโมเดลการกระจายอำนาจ ได้ดังภาพประกอบที่ 15



Chi-Square=19.02, df=32, P-value=0.96625, RMSEA=0.000

ภาพที่ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารจัดการตนเอง

จากตารางที่ 26, 27 และภาพประกอบที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารจัดการตนเอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าไค – สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 16.36 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 31 มีค่าความน่าจะเป็น (P-Value) เข้าใกล้ 1 ($p = 0.98$) นั่นคือ ค่าไค – สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 และ .98 ตามลำดับ นอกจากนี้ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 26 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .68 ถึง .91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยนั้นคือ

ตัวบ่งชี้ SELL41-SELL45 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย การมีภาวะผู้นำ (SELL) ตัวบ่งชี้ SELG46-SELG49 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมาย (SELG) และตัวบ่งชี้ SELE50-SELE53 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย มีประสิทธิภาพ (SELE) นอกจากพิจารณาจากค่าองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่า ความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 27 และภาพประกอบที่ 15 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละ องค์ประกอบในโมเดลการบริหารจัดการตนเอง มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้ เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับ ให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ .86-.91 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคาดเคลื่อน รวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ขึ้นกับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล และในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปครั้งนี้ ได้นำค่าความคาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็น ตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานต่อไป สำหรับโมเดลการมีส่วนร่วมได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{SELL} = .30(\text{Z SELL41}) + .25(\text{Z SELL42}) + .27(\text{Z SELL43}) + .02(\text{Z SELL44}) + .16(\text{Z SELL445})$$

$$\text{SELG} = .05(\text{Z SELG46}) + .02(\text{Z SELG47}) + .47(\text{Z SELG48}) + .39(\text{Z SELG49})$$

$$\text{SELE} = .36(\text{Z SELE50}) + .13(\text{Z SELE51}) + .20(\text{Z SELE52}) + .11(\text{Z SELE53})$$

4) โมเดลการตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการตรวจสอบและ ถ่วงดุล (CHK) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 28, 29 และภาพประกอบที่ 16

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK)

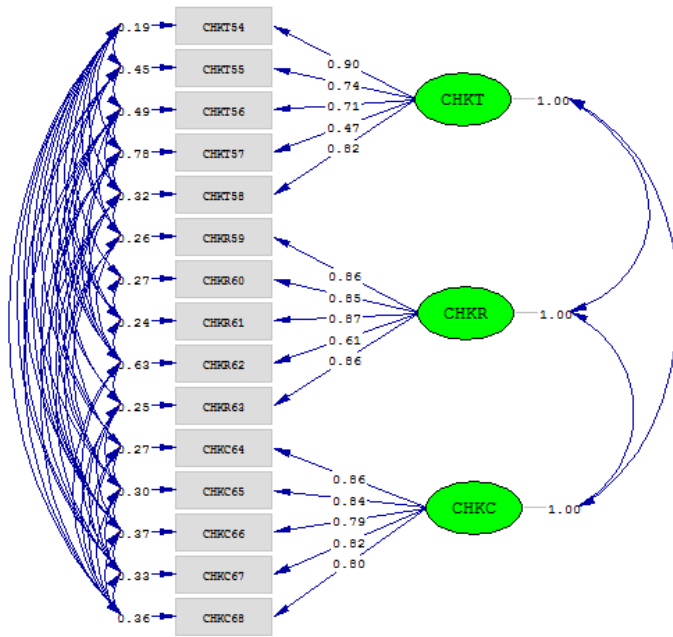
องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้	เมตริกชี้ว่าน้ำหนักองค์ประกอบ			สปส. พยากรณ์ (R ²)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อน ของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	T			
CHKT	CHKT54	.90	.05	17.19**	.81	.46	.19
	CHKT55	.74	.05	16.25**	.55	-.04	.45
	CHKT56	.71	.05	15.03**	.51	-.01	.49
	CHKT57	.47	.05	9.34**	.22	-.01	.78
	CHKT58	.82	.04	18.52**	.68	.19	.32
CHKR	CHKR59	.86	.04	20.68**	.74	.09	.26
	CHKR60	.85	.04	20.47**	.73	.13	.27
	CHKR61	.87	.04	21.10**	.76	.10	.24
	CHKR62	.61	.04	12.52**	.37	.01	.63
	CHKR63	.86	.04	20.89**	.75	.12	.25
CHKC	CHKC64	.86	.04	19.81**	.73	.09	.27
	CHKC65	.84	.04	18.95**	.70	.02	.30
	CHKC66	.79	.04	17.83**	.63	.08	.37
	CHKC67	.82	.05	17.99**	.67	.10	.33
	CHKC68	.80	.05	17.83**	.64	.23	.36

Chi-Square = 13.19, df = 26, P = 0.98, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.000 RMR = 0.006

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK)

องค์ประกอบย่อย	CHKT	CHKR	CHKC
CHKT	1.00		
CHKR	.98	1.00	
CHKC	1.00	.97	1.00

จากตารางที่ 28, 29 สามารถสร้างโมเดลการตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK) ได้ดังภาพประกอบที่ 16



Chi-Square=13.19, df=26, P-value=0.98219, RMSEA=0.000

ภาพที่ 16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการตรวจสอบและถ่วงดุล

จากตารางที่ 28, 29 และภาพประกอบที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าไค – สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 13.19 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) 26 มีค่าความน่าจะเป็น (P-Value) เข้าใกล้ 1 ($p = 0.98$) นั่นคือ ค่าไค – สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ .98 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 28 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .71 ถึง .91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย นั่นคือ ตัวบ่งชี้ CHKT54-CHKT58 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 1 (CHKT) ตัวบ่งชี้ CHKR59-CHKR63 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 2 (CHKR) และตัวบ่งชี้ CHKC64-CHKC68 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 3 (CHKC) นอกจากนี้จากการพิจารณาจากค่าองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 29 และภาพประกอบที่ 16 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลองค์การ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ .82 -.90 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ขึ้นกับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล และในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปครั้งนี้ ได้นำค่าความคาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป สำหรับโมเดลการมีส่วนร่วมได้สเกลองค์ประกอบ 3 สมการ ดังนี้

$$\text{CHKT} = .46(\text{Z CHKT54}) - .04(\text{Z CHKT55}) - .01(\text{Z CHKT56}) - .01(\text{Z CHKT57}) + .19(\text{Z CHKT58})$$

$$\text{CHKR} = .09(\text{Z CHKR59}) + .13(\text{Z CHKR60}) + .10(\text{Z CHKR61}) + .01(\text{Z CHKR62}) + .12(\text{Z CHKR63})$$

$$\text{CHKC} = .09(\text{Z CHKC64}) + .02(\text{Z CHKC65}) + .08(\text{Z CHKC66}) + .10(\text{Z CHKC67}) + .23(\text{Z CHKC68})$$

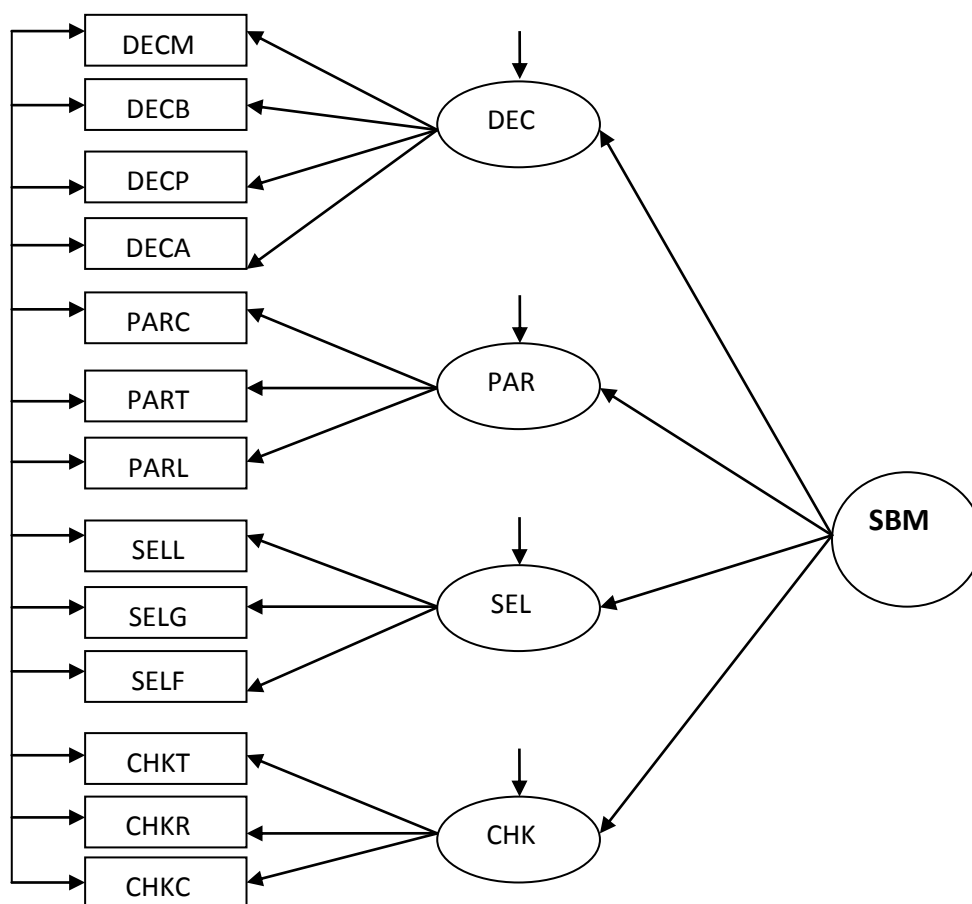
จากตารางที่ 22 - 29 และภาพประกอบที่ 12 - 16 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทั้ง 4 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 ตัว ได้ดังสมการ

ตารางที่ 30 สมการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบย่อย		สมการขององค์ประกอบย่อย
DEC	1	$DECM1 = .28(Z\ DECM1) + .13(Z\ DECM2) + .07(Z\ DECM3) + .04(Z\ DECM4) + .07(Z\ DECM5) + .08(Z\ DECM6)$
	2	$.36(Z\ DECB7) + .25(Z\ DECB8) + .20(Z\ DECB9) + .47(Z\ DECB10) + .17(Z\ DECB11)$
	3	$.05(Z\ DECP12) + .11(Z\ DECP13) + .10(Z\ DECP14) + .01(Z\ DECP15) + .22(Z\ DECP16) + .08(Z\ DECP17)$
	4	$.01(Z\ DECA18) + .17(Z\ DECA19) + .08(Z\ DECA20) + .21(Z\ DECA21) + .03(Z\ DECA22) + .18(Z\ DECA23) + .61(Z\ DECA24)$
PAR	5	$.20(Z\ PARC25) + .30(Z\ PARC26) + .20(Z\ PARC27) + .02(Z\ PARC28) + .25(Z\ PARC29)$
	6	$.07(Z\ PART30) + .17(Z\ PART31) + .24(Z\ PART32) + .02(Z\ PART33) + .34(Z\ PART34) + .19(Z\ PART35)$
	7	$.27(Z\ PAR36L) + .16(Z\ PARL37) + .23(Z\ PARL38) + .05(Z\ PARL39) + .20(Z\ PARL40)$
SEL	8	$SELL = .30(Z\ SELL41) + .25(Z\ SELL42) + .27(Z\ SELL43) + .02(Z\ SELL44) + .16(Z\ SELL45)$
	9	$SELG = .05(Z\ SELG46) + .02(Z\ SELG47) + .47(Z\ SELG48) + .39(Z\ SELG49)$
	10	$SELE = .36(Z\ SELE50) + .13(Z\ SELE51) + .20(Z\ SELE52) + .11(Z\ SELE53)$
CHK	11	$CHKT = .46(Z\ CHKT54) - .04(Z\ CHKT55) - .01(Z\ CHKT56) - .01(Z\ CHKT57) + .19(Z\ CHKT58)$
	12	$CHKR = .09(Z\ CHKR59) + .13(Z\ CHKR60) + .10(Z\ CHKR61) + .01(Z\ CHKR62) + .12(Z\ CHKR63)$
	13	$CHKC = .09(Z\ CHKC64) + .02(Z\ CHKC65) + .08(Z\ CHKC66) + .10(Z\ CHKC67) + .23(Z\ CHKC68)$

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 13 ตัวบ่งชี้ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกระจายอำนาจ (DEC) การมีส่วนร่วม (PAR) การบริหารจัดการตนเอง (SEL) และการตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK) โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 13 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกสหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

	DECM	DECB	DECP	DECA	PARC	PART	PARL	SELL	SELG	SELE	CHKT	CHKR	CHKC
DECM	1												
DECB	.751**	1											
DECP	.780**	.803**	1										
DECA	.794**	.836**	.862**	1									
PARC	.779**	.838**	.818**	.876**	1								
PART	.761**	.791**	.808**	.839**	.851**	1							
PARL	.693**	.763**	.730**	.771**	.787**	.741**	1						
SELL	.743**	.731**	.791**	.794**	.795**	.839**	.661**	1					
SELG	.666**	.735**	.680**	.795**	.794**	.801**	.756**	.729**	1				
SELE	.765**	.757**	.761**	.806**	.839**	.821**	.659**	.815**	.802**	1			
CHKT	.635**	.763**	.739**	.768**	.780**	.733**	.785**	.695**	.750**	.734**	1		
CHKR	.741**	.766**	.785**	.820**	.816**	.869**	.775**	.793**	.815**	.798**	.773**	1	
CHKC	.730**	.772**	.779**	.829**	.836**	.856**	.760**	.813**	.804**	.843**	.728**	.883**	1

**P< 0.01

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความรับผิดชอบ (CHKR) กับความคุ้มค่า (CHKC) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .883 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือการบริหารงานวิชาการ (DECM) กับ ความโปร่งใส (CHKT) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .635 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Baertlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลกิน (Kaiser – Mayer – Olkin Measure of sampling adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measure of sampling adequacy MSA
SBM	5876.206	.000	.962

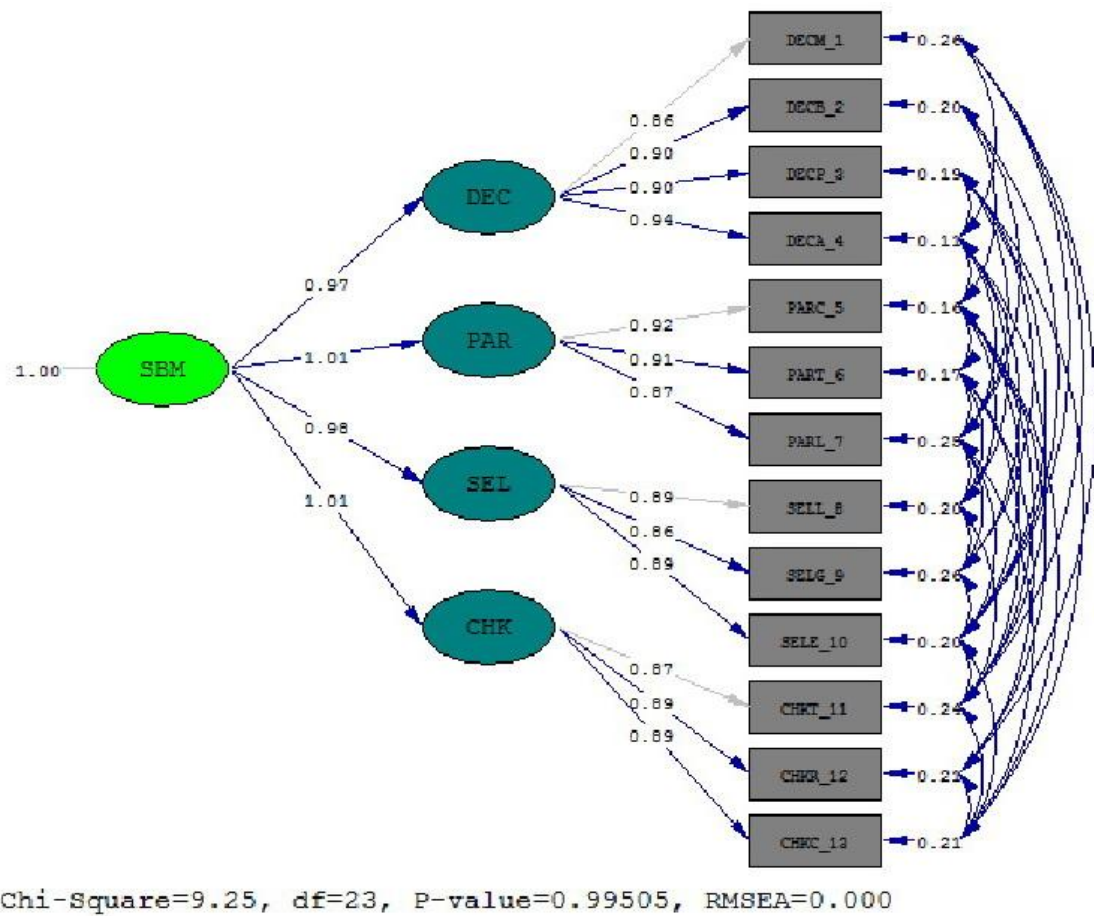
จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 5876.206 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .962 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ ที่ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Mucelle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในตารางที่ 33 และภาพที่ 18

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สปส. พยากรณ์ (R ²)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อน ของตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบย่อยด้านการกระจายอำนาจ (DEC)						
DECM	.86	.04	-	.74	.16	.26
DECB	.90	.04	24.63**	.80	.11	.20
DECP	.90	.04	24.60**	.81	.12	.19
DECA	.94	.04	26.07**	.89	.27	.11
องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม						
PARC	.92	.03	-	.84	.09	.16
PART	.91	.03	30.92**	.83	.08	.17
PARL	.87	.03	25.77**	.75	.07	.25
องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการตนเอง						
SELL	.89	.03	-	.80	.25	.20
SELG	.86	.04	22.56**	.74	.08	.26
SELE	.89	.03	25.70**	.80	.13	.20
องค์ประกอบหลักด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล-						
CHKT	.87	.04	25.22**	.76	.16	.24
CHKR	.89	.04	23.04**	.79	-.04	.21
CHKC	.89	.04		.79	.06	.21
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง						
DEC	.97	.05	20.05**	.93	-	-
PAR	1.01	.04	23.53**	1.03	-	-
SEL	.98	.05	21.38**	.96	-	-
CHK	1.01	.05	21.48**	1.02	-	-
Chi-Square = 9.25, df = 23, P = 0.99, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.000 RMR = 0.004						

** P < .01



ภาพที่ 18 โมเดลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากตารางที่ 33 และภาพประกอบที่ 18 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 9.25 ที่ชี้แจงแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) เท่ากับ 23 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.995 ซึ่งแสดงว่า ค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ .99 ตามลำดับ แสดงว่ายอมรับสมมุติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 33 และภาพประกอบที่ 18 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .97 ถึง 1.01

และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม (PAR) และองค์ประกอบด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 รองลงไปคือองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการตนเอง (SEL) และองค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 และ .97 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าว แสดงว่าตัวบ่งชี้รวมสำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม และด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการตนเอง และองค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจ ตามลำดับ

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้รวมการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้ง 4 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ (เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์, 2545) ดังสมการ

$$SBM = .97(Z DEC) + 1.01(Z PAR) + .98(Z TRAIT) + 1.01(Z BEHAV)$$

4. การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเสนอข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อทดสอบความค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม) รายละเอียดดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 นำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ ตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
การกระจายอำนาจ (DEC)	.97	DECM	.86	DECM1	.82
				DECM2	.73
				DECM3	.72
				DECM4	.71
				DECM5	.63
				DECM6	.82
		DECB	.90	DECB7	.86
				DECB8	.77
				DECB9	.76
				DECB10	.85
				DECB11	.81
		DECP	.90	DECP12	.82
				DECP13	.74
				DECP14	.77
				DECP15	.83
				DECP16	.79
				DECP17	.74
		DECA	.94	DECA18	.76
				DECA19	.79
				DECA20	.71
				DECA21	.79
				DECA22	.81
				DECA23	.59
				DECA24	.78
การมีส่วนร่วม (PAR)	1.01	PARC	.92	PARC25	.85
				PARC26	.90
				PARC27	.85
				PARC28	.71
				PARC29	.82

ตารางที่ 34 นำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ ตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
การมีส่วนร่วม (PAR)	1.01	PART	.91	PART30	.84
				PART31	.80
				PART32	.82
				PART33	.81
				PART34	.89
				PART35	.87
		PARL	.87	PARL36	.88
				PARL37	.90
				PARL38	.91
				PARL39	.84
		PARL40	.88		
การบริหารจัดการ ตนเอง (SEL)	.98	SELL	.89	SELL41	.88
				SELL42	.92
				SELL43	.91
				SELL44	.87
				SELL45	.81
		SELG	.86	SELG46	.68
				SELG47	.80
				SELG48	.91
				SELG49	.91
		SELL	.89	SELL50	.89
				SELL51	.86
				SELL52	.83
				SELL53	.87
การตรวจสอบ และถ่วงดุล (CHK)	1.01	CHKT	.87	CHKT54	.90
				CHKT55	.74
				CHKT56	.71
				CHKT57	.47
				CHKT58	.82

ตารางที่ 34 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ ตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
การตรวจสอบ และถ่วงดุล (CHK)	1.01	CHKR	.89	CHKR59	.86
				CHKR60	.85
				CHKR61	.87
				CHKR62	.61
				CHKR63	.86
		CHKC	.89	CHKC64	.86
				CHKC65	.84
				CHKC66	.79
				CHKC67	.82
				CHKC68	.80

จากตารางที่ 34 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.97-1.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจาก มากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม (PAR) และการตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK) โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 1.01 ทั้งคู่ รองลงไป คือ การบริหารจัดการตนเอง (SEL) และการกระจายอำนาจ (DEC) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.98 และ 0.97 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบย่อย พบว่า

1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ (DEC) มีค่าเป็นบวก มีค่าระหว่าง 0.86-0.94 เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การบริหารทั่วไป (DECP) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การบริหารงบประมาณ (DECB) และการบริหารจัดการตนเอง (DECA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ทั้งคู่ และการบริหารวิชาการ (DECM) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.86

2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม (PAR) มีค่าเป็นบวก มีค่าระหว่าง 0.87-0.92 เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ บทบาทของคณะกรรมการ (PARC) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.92 รองลงไป คือ การทำงานเป็นทีม (PART) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91 และระดับการมีส่วนร่วม (PARL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87

3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง (SEL) มีค่าเป็นบวก มีค่าระหว่าง 0.86-0.89 เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความมีภาวะผู้นำ (SELL) และ ประสิทธิภาพ (SELE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ทั้งคู่ รองลงไป คือ มีเป้าหมาย (SELG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86

4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (CHK) มีค่าเป็นบวก มีค่าระหว่าง 0.87-0.89 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ (CHKR) และ ความคุ้มค่า (CHKC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ทั้งคู่ รองลงไป คือ ความโปร่งใส (CHKT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87

นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 68 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.71-0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ (1) ค่าไคสแควร์ (Chi Square) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความน่าจะเป็น (P-value) สูงกว่า 0.05 (2) ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI: Goodness of Fit Index) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI: Adjust Goodness of Fit Index) มีค่าตั้งแต่ 0.9 – 1.00 และ (3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 และ 3) เพื่อศึกษาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 408 โรงเรียน จากจำนวน 31,333 โรงเรียน ซึ่งสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มหลายขั้นตอน และกำหนดให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตัวแทนครูผู้สอน จำนวน 1 คน และตัวแทนกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน ของโรงเรียนที่ถูกสุ่มเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,224 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มีข้อคำถาม จำนวน 68 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์หาค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy เพื่อตรวจสอบว่า ข้อมูลนั้นเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยดัชนี KMO จะมีค่าระหว่าง 0-1 ค่าจะเท่ากับหนึ่ง เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายตัวแปรอื่นโดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ซึ่งหากมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป แสดงว่า เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งหาก ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (Hair et al., 1998 อ้างถึงใน สุขมาศ อังสุโชติ และคณะ, 2552) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 3 (third order confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้และองค์ประกอบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เนื่องจาก โมเดลอิสระของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 3 แต่โปรแกรม LISREL สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 และ 2 เท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 (secondary confirmatory factor analysis)

ภูริต วาจาบัณฑิต (2549) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS Statistics 17.0 BASE for Windows) และ โปรแกรมลิสเรลเพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างหรือความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship: LISREL) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนอเป็น 3 ส่วน โดยแบ่งตามลำดับดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์ การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ใน โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1.1.1 กรณีองค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานปรับปรุงวิธีการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.95

1.1.2 กรณีองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ทุกตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเสริมอำนาจประชาชนซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับสูงสุด เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในประเด็นกิจกรรมของสถานศึกษา (Empower) มีค่าเท่ากับ 3.98 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.40

1.1.3 กรณีองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง พบว่า ทุกตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเท่ากับ 4.06 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.42

1.1.4 กรณีองค์ประกอบหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า ทุกตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สรุปผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.46

1.2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ทั้ง 68 ตัว พบว่า ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 68 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

1.2.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 13 องค์ประกอบ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับแรกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 2 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วม กับการตรวจสอบและถ่วงดุล รองลง ไป คือ การบริหารจัดการตนเอง และการกระจายอำนาจตามลำดับ

1.2.3 การวิเคราะห์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factors loading) พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factors loading) มากกว่า 0.70 องค์ประกอบย่อยทั้ง 13 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 และตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มากกว่า 0.30

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 68 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

2. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20
- 2) การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และ 3) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20 ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับหรือมากกว่า 3.0 และ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 20 ทั้งนี้ เหตุผลประการหนึ่งเนื่องจาก

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบหลักด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสภาวะปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนให้สถานศึกษา ได้มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) นอกจากนี้การที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 35 ได้กำหนดให้ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัว และสามารถรับผิดชอบในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างรับรู้และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติตามแนวทางการกระจายอำนาจอยู่แล้วรวมทั้งได้ลงมือทำอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และต่างมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของทุกตัวบ่งชี้มีค่าน้อยกว่า ร้อยละ 20

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 7 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงไปคือ บริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (SPBB) โดยคำนึงถึงภารกิจของการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสายสมร สักดิ์คำดวง (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า ผู้บริหารมีแผนงบประมาณในการบริหารทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นตัวชี้วัด

ที่มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ บุญเจริญ (2548) ที่เสนอว่า สถานศึกษา ควรมีระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานปฏิรูปการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Passmore (1988) ที่เสนอที่เสนอว่า การนำแนวคิดการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของประเทศสหรัฐอเมริกา จะประสบผลได้ต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังโรงเรียน ในด้านการบริหารงบประมาณด้วยตนเอง (Self- Budgeting School) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mohrman & Wolhstetter (1994) ที่เห็นว่า การจะทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นฐานประสบความสำเร็จนั้น คณะกรรมการโรงเรียนจะต้องมีอำนาจอย่างแท้จริงในการบริหารการเงิน และหลักสูตร ซึ่ง Caldwell (2005) ได้เสนอที่เสนอไว้คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไว้ในหนังสือ School-based management ซึ่งเป็นผลงานหนึ่งของสถาบันการวางแผนการศึกษานานาชาติ (International Institute for Education Planning) ขององค์การความร่วมมือทางการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมระหว่างประเทศ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) โดยชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การกระจายอำนาจด้านงบประมาณ ไปให้ระดับโรงเรียน ซึ่งเป็นไปไม่ได้ที่ส่วนกลางจะกำหนดราคารามาตรฐาน การจัดสรรงบประมาณค่าจ้างบุคลากร หรือกำหนดการใช้จ่ายงบประมาณ การซื้อเครื่องมือ และบริการอื่นๆ ซึ่งบางโรงเรียนจะได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจด้านงบประมาณมากกว่าร้อยละ 90

2.1.2 องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจถึงการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) มาตรา 8 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือตัวแทนของประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตชุมชน ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน อันเนื่องมาจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ต้องการให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ในการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ซึ่งเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งคือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นให้เพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่นอกระบบ

การศึกษาให้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ชัดเจน เช่น การมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองตามกรอบที่กฎหมายกำหนด หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งการให้โอกาสแก่ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) ดังนั้น

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของปรัชญา เวสารัชช์ (2545) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยสรุปว่า ผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถานบันสังคมมีบทบาทเข้าร่วมในการจัดการศึกษาได้หลายประการ ทั้งในการจัดการศึกษาซึ่งต้องได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวแล้ว แต่ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ ยังมีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาที่เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐจัดให้แก่บุตรหลานของตนอีกหลายประการ คือ 1) ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลานตน เช่น เลือกสถานศึกษาให้บุตรหลานร่วมตัดสินใจทิศทางการศึกษาของบุตรหลาน จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ สรรค์ วรรณทร์ และทิพวัลย์ คำคง (2545) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมและดำเนินการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามหลักการการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) นั่นคือ เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกด้าน และสอดคล้องงานงานวิจัยที่ สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) ได้สรุปว่า หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 หลักการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมรับผลกระทบ ในขณะที่สถาบันพระปกเกล้า (2544) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ว่าหมายถึงการกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหาร เกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเจตนารมณ์ที่สำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

2.1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการตนเองนั้น เป็นการบริหารภายใต้แนวคิด 1) เน้น โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (school-based) 2) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (student-centred) 3) มีเป้าหมายเพื่อคุณภาพ (Quality-focused)

4) หลักของความเป็นอิสระ (autonomy) และ 5) การกำหนดความรับผิดชอบ (defining responsibility) (Education Bureau Hong Kong, 2006) ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวทางดังกล่าวที่ถูกต้องชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยการพัฒนา ความสำเร็จของโรงเรียน โดย 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหางบประมาณหรือความร่วมมือ เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเพียงพอ 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อ การบริหารงานและเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ 3) ผู้บริหารโรงเรียนได้จัด สภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ ได้ อย่างเหมาะสม 4) ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนตามศักยภาพ ที่ควรจะเป็น 5) ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้โรงเรียนมีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียน ที่เหมาะสม 6) ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 7) ผู้บริหาร วิทยาลัยได้เน้นความมีคุณภาพเชิงระบบทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) นอกจากนี้ ยังพบว่า ในการคัดเลือกองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนให้เข้ามาอยู่ใน Balanced Scorecard Hall of Fame และได้สรุปเป็นแนวทางหลักๆ ที่จะทำ ให้องค์กรมีความมุ่งมั่นไปที่ยุทธศาสตร์ (Strategy-Focused Organization) ได้ทั้งหมดห้าประการ ได้แก่ 1) ผู้นำต้องเป็นผู้ทำการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์กร (Mobilize change through executive leadership) 2) การแปลงยุทธศาสตร์สู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้ (Translate strategy into operational terms) 3) การทำให้ทั้งองค์กรสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ (Align the organization to the strategy) 4) การจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Motivate to make strategy everyone's job) 5) การดูแลให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการ ที่ต่อเนื่อง (Govern to make strategy a continual process) (Kaplan และ Norton, 2001 อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์, 2549)

ประเด็นที่น่าพิจารณาอีกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต่างได้รับการพัฒนา ให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งบุคคลที่มีภาวะผู้นำ (leadership หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดการ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสิ่งที่ผู้นำต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ ได้แก่ 1) ความต้องการของงาน (task needs) 2) ความต้องการของบุคคล (individual needs) และ 3) ความต้องการของกลุ่ม (group needs) (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538) การเอื้ออำนวยไปสู่ความมุ่งมั่นไปสู่ประสิทธิผลและการพัฒนา วิทยาลัย (ถวิล มาตรเยี่ยม, 2545) ในเรื่องนี้ ไกรศิษฏ์ เพลรินทร์ (2552) เห็นว่า ผู้นำเป็นหลักสำคัญ ให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จ

ในอนาคตขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553) ที่ว่าการกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน การกำหนดทิศทาง (Direction setting) ที่ดี ควรครอบคลุมภารกิจ 3 ด้านอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building shared vision) ของโรงเรียน 2) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Developing consensus about goals) 3) การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง (Creating high performance expectations) ดังนั้น ในความมีภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการตัดสินใจ

2.1.4 องค์ประกอบหลักด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 55 มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปรากฏการณ์ดังกล่าวอธิบายได้ว่า จากการศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงเปรียบเสมือนบุคคลทั่วไปที่ต้องทำนิติกรรมในเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่คุณภาพ ดังนั้น ในเรื่องของการทำนิติกรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำ ซึ่งมีโอกาสทั้งในการเป็นผู้ฟ้องร้องต่อคู่สัญญา หรืออาจเป็นผู้ที่ถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องบริหารจัดการภายใต้ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 กำหนดให้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการและ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินมาตรฐานว่าด้วย การตรวจสอบและถ่วงดุลประกอบด้วย 1) มีแผนการติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง 2) มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) บุคลากรในโรงเรียนนำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มีสรุปผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้มีความรู้ ความเข้าใจ และนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) จึงมีกระบวนการในการควบคุม กำกับ การดำเนินงานถูกต้อง

โปรงใส และตรวจสอบได้ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ที่เห็นว่า การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ของสถานศึกษาประกอบด้วย มีคณะกรรมการโรงเรียนจะทำหน้าที่ตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกัน สถานศึกษามีระบบและกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีแผนและกระบวนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมี และสอดคล้องกับ ดิเรก วรรณเศียร (2545) ที่พบว่า การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการควบคุมว่า ควรประกอบด้วย โรงเรียนมีการดำเนินการ ตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง โรงเรียนบริหารงานแบบโปรงใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม วัฒนชัย (2546) ได้กล่าวถึง ธรรมชาติของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) เป้าหมายต้องสอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นของสังคม หรือ ชุมชน (Relevance) คือ โรงเรียนต้องทำในสิ่งที่สอดคล้องกับประโยชน์ของโรงเรียน ประโยชน์ของชุมชน ประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ 2) มีความโปรงใส (Transparency) คือ กระบวนการการบริหารโรงเรียน และกระบวนการเรียนการสอนต้องมีความโปรงใส สามารถตรวจสอบได้และอธิบายได้ 3) มีผู้รับผิดชอบ (Responsibility) ทุกชั้นตอน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบทั้งด้านปัจจัย กระบวนการบริหารและจัดการศึกษาผลลัพธ์ ผลผลิตและผลกระทบต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้น ในขณะที่ สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) ได้ยืนยันว่า หลักความโปรงใส มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) โรงเรียนกำหนดปฏิทินการทำงานตลอดปีอย่างชัดเจน และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 2) โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา 3) โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่เป็นไปอย่างทั่วถึง ได้ข้อมูลตรง ทันเวลา และ 4) โรงเรียนมีหน่วยงาน หรือ คณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานภายใน นอกจากนี้ ในองค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบต่อ พบว่า มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างๆ ชัดเจน 2) ผู้บริหารให้ครูดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ 3) โรงเรียนมีระบบข้อมูล สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและรายงานประจำปีต่อสาธารณะ และ 5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมชื่นชม หรือรับผลกระทบอื่นกับโรงเรียน

2.2 การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 68 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามที่เสนอของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ ตามที่นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ต่อไป

2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ซึ่งจากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.3.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.7 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบและถ่วงดุล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือเท่ากับ 1.01 รองลงไป คือ การบริหารจัดการตนเอง และการกระจายอำนาจ เหตุผลที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรากฏเช่นนั้น อธิบายได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น เน้นการให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาได้เข้าใจถึงบทบาทในการบริหารในรูปแบบใหม่ โดยคำนึงแนวการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ดังเช่น มาตรา 8 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้ การจัดการศึกษาให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ มาตรา 29 ได้กำหนดให้ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น และมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือตัวแทนของประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตชุมชนที่มามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน อันเนื่องมาจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ต้องการให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองตามกรอบที่กฎหมายกำหนด หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุล ไปในตัว เช่น บทบาทในการให้ความเห็นชอบการอนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน การระดมทรัพยากร หรือการร่วมตัดสินใจทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป และเป็นไปตามหลักการการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) (सररค์ วรอินทร์ และทิพวัลย์ คำคง, 2545)

นอกจากนี้ ในการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งคือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นให้เพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่นอกระบบการศึกษาให้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องงานงานวิจัยที่ สายสมร สักดิ์คำดวง (2551) ได้สรุปว่า หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 หลักการ คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมรับผลกระทบ ซึ่งเป็นหลักการของการมีส่วนร่วมที่สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการอยู่ในปัจจุบัน

สำหรับเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการตนเองมีค่าน้ำหนักองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่ากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต่างได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งบุคคลที่มีภาวะผู้นำ (leadership หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดการ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ แะการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสิ่งที่ผู้นำต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ ได้แก่ 1) ความต้องการของงาน (task needs) 2) ความต้องการของบุคคล (individual needs) และ 3) ความต้องการของกลุ่ม (group needs) (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538) การเอื้ออำนวยไปสู่ความมุ่งมั่นไปสู่ประสิทธิผลและการพัฒนาโรงเรียน (ถวิล มาตรการเยี่ยม, 2545) และสอดคล้องกับ

แนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553) ที่ว่าการกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน การกำหนดทิศทาง (Direction setting) ที่ดี ควรครอบคลุมภารกิจ 3 ด้านอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building shared vision) ของโรงเรียน 2) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Developing consensus about goals) 3) การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง (Creating high performance expectations) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร (ไกรศิษฎ์ เปลรินทร์, 2552)

2.3.2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่า 0.3 ทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การบริหารงานทั่วไป (0.94) รองลงไป คือ การบริหารงบประมาณ (0.90) การบริหารงานบุคคล (0.90) และการบริหารวิชาการ (0.86) ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทั่วไป โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น จึงทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการบริหารทั่วไปมีค่าสูงสุด

2.3.3 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่า 0.3 ทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทของคณะกรรมการ (0.92) การทำงานเป็นทีม (0.91) และด้านระดับการมีส่วนร่วม (0.87) ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือตัวแทนของประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตชุมชน ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน ซึ่งต้องการให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา อย่างแท้จริง โดยบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง

สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองตามกรอบที่กฎหมายกำหนด หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลไปในตัว เช่น บทบาทในการให้ความเห็นชอบการอนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน การระดมทรัพยากร หรือการร่วมตัดสินใจทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป และเป็นไปตามหลักการการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) (สรรรค์ วรอินทร์ และทิพวัลย์ คำคง, 2545)

2.3.4 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่า 0.30 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (0.89) ด้านประสิทธิภาพ (0.89) และด้านเป้าหมาย (0.86) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Beare (1989) ที่ได้เสนอทัศนะว่า การบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีจุดเน้นที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จคือ ความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Cheng (1996) ที่เห็นว่าการบริหารจัดการตนเอง (Principle of Self – management System) ประกอบด้วยหลักการบริหารแบบคลุยกภาพที่ยืด หลักการบริหารที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และมียุทธวิธีที่หลากหลายที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียน ซึ่งหลักการบริหารดังที่กล่าวมาข้างต้น เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้เสนอทัศนะว่า การเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ วิเชียร วิทย์อุดม (2550) เห็นว่า ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารในองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

2.3.5 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ (0.89) ความคุ้มค่า (0.89) ความโปร่งใส (0.87) ผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น เป็นแนวทางการบริหารที่อาศัยการมีส่วนร่วม คำนึงถึงความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง และต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตามหลักของการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งการตรวจสอบและถ่วงดุลเป็นกระบวนการที่จะทำให้สถานศึกษาบริหารงานด้วยโปร่งใสและเป็นธรรม ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามระเบียบ แนวทางที่กำหนด ต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกษม วัฒนชัย (2546 อ้างถึงใน สักดิ์จิต มาสจิต, 2550) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ว่าเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าในองค์กรจะไม่มี การฉ้อราษฎร์บังหลวงและไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาประกอบด้วยหลักการสำคัญประการหนึ่ง คือ มีผู้รับผิดชอบ (Responsibility) ทุกชั้นตอน โดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบทั้งด้านปัจจัย กระบวนการบริหาร และจัดการศึกษาผลลัพธ์ ผลผลิตและผลกระทบต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้น

นอกจากนี้ การที่องค์ประกอบย่อยความคุ้มค่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เช่นกัน กับองค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และประโยชน์หรือผลเสียอื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2548) และสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์, ปันรศ มาลากุล ณ อุรุทยา และสุกัญญา ทองนาค (2553) เห็นว่า หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการที่คำนึงถึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อม และมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความคุ้มค่าเป็นสิ่งที่องค์การต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบ ซึ่งจากดำเนินงานขององค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะบ่งบอกถึงนโยบาย งบประมาณ และกิจกรรมที่จะดำเนินการในอนาคต

2.3.6 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่า 0.30 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสูงสุดในองค์ประกอบย่อยการบริหารวิชาการ คือ บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (0.82) ในองค์ประกอบย่อย การบริหารงบประมาณ คือ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของสถานศึกษา (0.86) ในองค์ประกอบย่อยการบริหารงานบุคคล คือ วางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ด้านคุณภาพการศึกษา (0.83) ในองค์ประกอบย่อยการบริหารทั่วไป คือ ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเสนอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (0.81) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2552

ในโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตร และปีการศึกษา 2553 เป็นปีแรกที่มีการนำหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาใช้ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 ครอบคลุมโรงเรียน และ ใช้ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ในทุกโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) จึงทำให้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ส่วนองค์ประกอบย่อยการบริหารงบประมาณ ที่พบว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ จุดเน้นของสถานศึกษา (DECB7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด อาจเนื่องจาก ในการบริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น จะใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตาม การกิจที่ได้รับการกระจายอำนาจจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2546) ชีระ รุญเจริญ (2548) ปัญญา แก้วกีธูร และสุภัทร พันธพัฒน์กุล (2550) ที่เห็นว่า สถานศึกษาควรมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้าน งบประมาณ เพื่อประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน มีการระดม ทรัพยากรและการลงทุนจากแหล่งต่างๆ และมีการออกกระเป๋ยบการเงินรายได้เพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา การบริหารและควบคุมงบประมาณอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพและได้ผล ตามเป้าหมาย ทั้งงบลงทุนและงบดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้ สถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อเสนอขอความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น จึงส่งผลให้ตัวบ่งชี้การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนองต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

2.3.7 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ในองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่า 0.30 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสูงสุดในองค์ประกอบย่อยบทบาทของคณะกรรมการ คือ มีส่วนร่วม ในการปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา (0.90) ในองค์ประกอบย่อย การทำงานเป็นทีม คือ มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในลักษณะเดียวกันมาทำงาน เป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล (0.89) ในองค์ประกอบย่อยระดับการมีส่วนร่วม คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาทในการร่วมปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะแนวทางที่ นำไปสู่การตัดสินใจ (0.91) สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสูงสุดในองค์ประกอบย่อย บทบาทของคณะกรรมการ อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 (2) กำหนดให้สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน

เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 40 กำหนดให้มี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน หรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ที่ว่า การตัดสินใจร่วม (share decision making) เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นหลักการที่ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้น การที่ให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา อย่างแท้จริง ในลักษณะเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนของสถานศึกษา จึงทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษามีค่าสูงสุด สำหรับตัวบ่งชี้ มีการมอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในลักษณะเดียวกันมาทำงาน เป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด อาจเนื่องมาจาก ในยุคปัจจุบัน การบริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบองค์กรคณะบุคคล และมีการมอบอำนาจให้กับผู้รับผิดชอบอย่างเปิดกว้าง ซึ่งแนวทางการบริหารดังกล่าวนี้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมจึงสร้างองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ และจากแนวคิดของการทำงานเป็นทีมเป็นการนำบุคคลหลายคนมารับผิดชอบงานร่วมกัน โดยมี เป้าหมาย และปฏิภริยา การรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำให้งานใดงานหนึ่งสำเร็จตามความมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ต่างมีอิทธิพลต่อกัน และตระหนักในการเป็นสมาชิกกลุ่ม (วิภาพร มาพบสุข, 2543 ปริญญา ตันสกุล, 2547 ปริญญา ตันสกุล, 2547 Baron & Byrne, 2007 Spector, 2006 อ้างถึงใน ประยุทธ์ ไทยธานี, 2550) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้มีการมอบหมายให้ บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในลักษณะเดียวกันมาทำงานเป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด นอกจากนี้ในองค์ประกอบย่อยระดับการมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้ ชุมชน มีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาทในการร่วมปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การ ตัดสินใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด อาจเนื่องมาจาก การที่สถานศึกษาได้บริหารจัดการใน รูปแบบองค์กรคณะบุคคล และเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือให้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย เช่น การระดมทรัพยากร การพัฒนาอาคารสถานที่ การสร้างแหล่งเรียนรู้ ในสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ International Association for Public Participation: AIP2 (อ้างถึงใน ประยูร อัครบวร และคณะ, 2552) ที่ได้กล่าวถึงระดับของการมีส่วนร่วมของผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนของสมาคมการมีส่วนร่วมสากล (IAP2) ที่เรียกว่า Public Participation Spectrum โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) 2) การมีส่วนร่วมในระดับการให้คำปรึกษา (To consult) 3) การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Involve) 4) การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborative) และ 5) การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจประชาชน (Empower) ซึ่ง การที่ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาทในการร่วมปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เป็นการเข้ามามีส่วนร่วม 3) การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Involve)

2.3.8 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่า 0.30 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสูงสุดในองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ (0.92) ในองค์ประกอบย่อยมีเป้าหมาย คือ สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของบุคลากร (0.91) และในองค์ประกอบย่อยประสิทธิภาพ คือ สร้างระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (0.89) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้นแนวคิด เน้น โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (school-based) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (student-centred) มีเป้าหมายเพื่อคุณภาพ (Quality-focused) หลักของควมมีอิสระ (autonomy) และการกำหนดความรับผิดชอบ (defining responsibility) (Education Bureau Hong Kong, 2006) และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ที่กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แสดงบทบาทในการแสวงหางบประมาณหรือความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเพียงพอ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ จัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนตามศักยภาพที่ควรจะเป็น จัดให้โรงเรียนมีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนที่เหมาะสม จัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นควมมีคุณภาพเชิงระบบทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล สำหรับองค์ประกอบย่อยมีเป้าหมาย ที่พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของบุคลากรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจแนวทางการบริหาร การเปลี่ยนแปลงมากขึ้น มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการบริหารมาใช้ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ

ประจำปีที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ซึ่งการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เป็นแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยเหตุผลข้างต้น ตัวบ่งชี้สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของบุคลากรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

2.3.4 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบหลักด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่า 0.30 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสูงสุดในองค์ประกอบย่อยความโปร่งใส คือ มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง (0.90) ในองค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ คือ มีการกำหนด เป้าหมายการดำเนินงาน และรูปแบบการบริหารงานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน (0.87) ในองค์ประกอบย่อยความคุ้มค่า คือ มีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้งบประมาณต่อผลงานที่เกิดขึ้น (0.86) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันการบริหารงานในภาครัฐได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินงาน ดังนั้นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานของรัฐ ก็เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือศรัทธาว่าปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานภาครัฐจะลดลง ซึ่ง เกษม วัฒนชัย (2546) เห็นว่า ความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการการบริหารโรงเรียนและกระบวนการเรียนการสอนต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และอธิบายได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงให้ความสำคัญต่อการนำหลักความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินมาตรฐานว่าด้วยการตรวจสอบและถ่วงดุลประกอบด้วยการจัดทำแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กรอบแนวคิดกรอบการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เชื่อมโยงกับหลักการของธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย โดยเฉพาะในส่วนที่ศึกษาเกี่ยวกับความโปร่งใสขององค์ประกอบหลักการบริหารทั่วไป พบว่า โรงเรียนกำหนดปฏิทินการทำงานตลอดปีอย่างชัดเจน และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่เป็นไปอย่างทั่วถึง ได้ข้อมูลตรงทันเวลา และโรงเรียนมีหน่วยงาน หรือคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานภายใน ซึ่งแสดงว่าสถานศึกษาได้ดำเนินการจัดทำแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม

อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จึงทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้นี้มีค่าสูงสุด ในส่วนขององค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสูงสุด คือ มีการกำหนด เป้าหมายการดำเนินงาน และรูปแบบการบริหารงานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจในบทบาทความรับผิดชอบของตนเป็นอย่างดี ดังนั้น เมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จึงมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ปันนรศ มาลากุล ณ อยุธยา และสุกัญญา ทองนาค (2553) ที่เห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง หลักการเปิดโอกาสซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในผลงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และในส่วนขององค์ประกอบย่อยความคุ้มค่า ที่พบว่า มีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้งบประมาณต่อผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์, ปันนรศ มาลากุล ณ อยุธยา และสุกัญญา ทองนาค (2553) ที่เห็นว่าความคุ้มค่า (value for money) เป็นหลักในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) หมายถึงการบริหารจัดการที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก ซึ่งหลักความคุ้มค่า (value for money) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ มีการประหยัด มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ตามความเหมาะสม เพราะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม มากกว่า 3.00 ทุกรายการ และมีค่าความตรงเชิงโครงสร้าง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ) มากกว่า 0.30 ทุกรายการ

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน ควรนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากวิจัยครั้งนี้ไปใช้ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้วย ดังนี้

1) ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ การดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดแผนปฏิบัติการ เพราะแผนปฏิบัติการเปรียบเสมือนเข็มทิศในการบริหารของสถานศึกษา นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับ การดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานของบุคลากรด้วย เพราะการนิเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร

2) ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเสริมอำนาจประชาชนซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับสูงสุด เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในประเด็นกิจกรรมของสถานศึกษา (Empower) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่อง การตัดสินใจโดยอาศัยความเห็นขององค์คณะ นอกจากนี้ ควรพิจารณาว่า จะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับเสริมอำนาจประชาชนซึ่งเป็นระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด และเป็นไปตามหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3) ด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูได้ทำงานอย่างมีอิสระ และมีความคล่องตัวในการตัดสินใจ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ในประเด็นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานอย่างอิสระ และมีการมอบอำนาจเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลต่อวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาเพราะการบริหารจัดการตนเองนั้นเป้าหมายหลัก คือ การให้สถานศึกษาได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของความต้องการของตนเอง และบนฐานข้อมูลที่เป็นจริง

4) ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ในการนำตัวบ่งชี้ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลไปใช้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชีแจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำเป็นอย่างไรที่จะต้องจัดให้มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้

การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และต้องมีการ สรุปผลการดำเนินงานประจำปีและ รายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ ทั้งนี้ เพื่อให้ สอดคล้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

3.2.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้แนวคิดของการสร้างทฤษฎีฐานรากจากโรงเรียนบริหารจัดการที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้มี เครื่องมือสำหรับวัดการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

3.2.2 ควรมีการนำตัวบ่งชี้นี้ไปใช้ในสถานศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (research and development: R & D) หรือในลักษณะของวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เหมาะกับสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษา

3.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนฝึกอบรมให้ ความรู้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพิ่มเติมเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กุหลาบ ปุริสาร. (2547). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด
ขอนแก่น: พุทธนิศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). ดัชนีชี้วัดความเสมอภาคและเอื้ออาทรต่อสังคมไทย
โดยใช้เทคนิคเดลฟาย. กรุงเทพฯ: ลาดพร้าวคุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. กรุงเทพฯ:
การศาสนา กรมการศาสนา.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและรับส่ง
พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ
กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและรับส่งพัสดุภัณฑ์
(ร.ส.พ.).
- _____. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.
กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กลุ่มพัฒนาระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). เกณฑ์คุณภาพการ
บริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ชัคเชส.
- ไคศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะวิชาการ. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: พีรภาส.

- จิรประภา อัครบวร, และประยูร อัครบวร. (2552). **การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย (Governing by Network)**. กรุงเทพฯ: ก. กลพิมพ์ (1996).
- จตุณิกานต์ เต่งตระกูล. (2551). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐฉินันท์ พรหมมณีสั่งข์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 8(พิเศษ), 69-83.
- คูสิต สมศรี. (2551). **การพัฒนาตัวแบบการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดิเรก วรรณเคียร. (2545). **การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล มาตรเยี่ยม. (2545). **การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (School-Based Management: SBM)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). **สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: ชุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์.
- _____. (2550). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ธนาพรส.
- ธวัชชัย รัตตัญญู. (2551). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา**. วารสารครุศาสตร์, 31(2) (พ.ย. 2545 – ก.พ. 2546), 64 – 87.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร, และพิศสมัย อรทัย. (2551). **การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้
คุณธรรมจริยธรรม รายงานวิจัยเรื่องที่ 1 ใน 4 ของชุดโครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้
คุณธรรมจริยธรรม: การพัฒนาและพัฒนาการ.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- นิพนธ์ เสือก้อน. [ม.ป.ป.]. **การบริหารและจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2552,
จาก <http://www..samkha.ac.th/SBM>
- บุญมี เณรยอด. (2546). **รายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่อง การบริหารโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน: วิธีและวิถีไทย.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). **ศูนย์ปฏิรูปการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542).
การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2552,
จาก <http://www.moe.go.th/main2/edu-reform/edu-reform.htm>
- ประยูร อาษานาม. (2541). **การบริหารทีมงาน: หลักและแนวปฏิบัติ.** กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ประยูร อัครบวร, ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และกมลทิพย์ ศรีหาเศษ. (2553). **ชุดเครื่องมือการเรียนรู้
ด้วยตนเองด้านบริหารการศึกษา (Self-Learning Toolkit) การสร้างเครือข่ายและการมี
ส่วนร่วม (Networking Building and Participatory).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัช. (2545). **ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ การจัดการศึกษา.** ค้นเมื่อ
10 มิถุนายน 2552, จาก http://www.onesqa.or.th/upload/113/uploadfiles/45_7770.pdf
- ปัญญาพร แสนภูวา. (2548). **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- ปัญญา แก้วกัญญา, และสุภัทร พันธพัฒน์กุล. (2550). **ชุดอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ. บทที่ 2
การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน.** ค้นเมื่อ
10 มิถุนายน 2552, จาก http://www.onesqa.or.th/upload/113/uploadfiles/45_7770.pdf
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). **องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- พิณสุดา สิริธรรณี. (2541). **การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เซเวนพรีนติ้ง กรุ๊ป.
- _____. (2541). **การกระจายอำนาจการบริหารศึกษาของประเทศไทย.** ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม
2541, จาก <http://www.llonee.go.th/publication/4010002/index.htm>

- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). **หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ โตวณะบุตร. (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูริต วาจาบัณฑิตย์. (2549). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณู คุปต์ชัยเชียร. (2548). รายงานชุดโครงการวิจัย การพัฒนากระบวนการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.]. (เอกสารอัดสำเนา).
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วารินทร์ แก้วอุไร. (2549). รูปแบบของระบบการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สำหรับสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้: กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 8(ฉบับพิเศษ), 13 – 49.
- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.
- _____. (2546). **การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.
- _____. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.
- _____. (2548). **โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.
- _____. (2551). **การบริหารการศึกษา หลักการและวิวัฒนาการของทฤษฎีทางการบริหารหน้าที่ทางการบริหารประเด็นทางการบริหารข้อเสนอกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย**. ค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2552, จาก <http://www.kku.ac.th>

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- วันชัย มีชาติ. (2550). การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2542). คู่มือการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาจังหวัด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ยูไนเต็ด.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). การพัฒนาตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล. เอกสารประกอบคำบรรยายการสัมมนาโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพมหานคร. กันยายน 10 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.thaicyperu.go.th/PMQA/KM51/Titam>.
- _____. (2546). การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา. วารสารครูศาสตร์, 31(3), มีนาคม – มิถุนายน.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของประเทศ (The Research and Development of Monitoring and Evaluation System of Thailand Education). วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 30(2-3 เมษายน – กันยายน), 63-79.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, และณัฐกรณ์ หลาวทอง. (2549). รายงานผลการวิจัยการปฏิบัติการภาคสนาม การพัฒนารูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: อุบลราชธานี. โครงการวิจัยบูรณาการ “การเปลี่ยนผ่านการศึกษาสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้”. กรุงเทพฯ: คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรร ตังสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2548). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: แนวคิดสำคัญสำหรับการประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 16(1 ธันวาคม).
- _____. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2552). **ค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2551**. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.niets.or.th/>
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า
- สมศักดิ์ รอบคอบ. (2548). **ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- สมุทร ชำนาญ. (2545). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- สัมฤทธิ์ ศศสมศักดิ์. (2549). **รัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: ชรรคมถการพิมพ์.
- สายสมร ศักดิ์คำดวง. (2551). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาดา ชินะจิตร. (2552). **การประเมินผลโครงการและตัวชี้วัด**. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.trf.or.th>.
- สุดสวาสดิ์ ประไพเพชร. (2551). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบบูรณาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธิรัช คนกาญจน์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุเทพ บุญเติม. (2549). **การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). **องค์ประกอบโรงเรียนที่ดี**. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2552, จาก <http://suthep.cru.in.th/management/mgnt2.doc>

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). **16 กระแสหลักของการศึกษาไทย**. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2552, จาก <http://suthep.cru.in.th/management/mgnt22.doc>
- สุทธิติ ชัดติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์. (2553). **แบบแผนการวิจัยและสถิติ**. กรุงเทพฯ: เปเปอร์เฮาส์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559)**. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **การบริหารงานในเขตพื้นที่การศึกษา**. เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการ. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].
- _____. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- _____. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2551ก). **มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2551ข). **แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **ประมวลกฎหมายการศึกษาเล่ม 1**. กรุงเทพฯ: อรุณสภาคพรวี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารราชการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.]. (เอกสารอัดสำเนา).

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **สังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนา
คณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ
รุ่นที่ 1.** กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- _____. (2549). **การสังเคราะห์รายงานการวิจัย การกระจายอำนาจทางการศึกษาใน 8 ประเทศ.**
กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- _____. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561).** กรุงเทพฯ:
พริกหวาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. [ม.ป.ป.]. **แนวคิดการบริหารงานนโยบาย.** ค้นเมื่อ
10 มิถุนายน 2552, จาก www.ppb.moi.go.th/midev04/workstp/nawkit1.pdf
- สำนักส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี. (2553). **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม.** ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2553,
จาก <http://portal.in.th/scipaticapate/pages/6895/>
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา**
กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- อรพรรณ พรสีมา. (2546). **รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ตัวอย่างประสบการณ์ที่คัด
สรรโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.** กรุงเทพฯ:
วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อภิชาติ พิกุลทอง. (2552). **การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ.** ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2552,
จาก <http://portal.in.th/inno-konkhon/pages/1310/>
- อภิญา แก้วชื่น. (2549). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลและ
การพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 8(ฉบับพิเศษ), 96-118.**
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์, คมกริบ ธีรานุรักษ์, ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต, ณิชญา เพชรธนู. (2553). **การนำองค์การ
และเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). **รายงานการวิจัย การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา
ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management).** กรุงเทพฯ:
สำนักงานปฏิรูประบบบริหารการศึกษา.
- _____. (2545). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based
Management).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Agere, Sam. (2000). **Promoting Good Governance: Principles, Practice and Perspective.**
 London: Commonwealth Secretariat.
- Asian Development Bank (ADB). (1999). **Governance in Thailand: Challenge, Issues and
 Prospects.** New York: McGraw-Hill Book.
- Beauchamp, T.L., & N.E. Bowie (Eds.). (1979). **Ethical Theory and Business.** Englewood
 Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Cheng, Y.C. (1996). The theory and characteristics of school-based management.
International journal of education management, 7(6), 205-210.
- Comrey AL, Lee HB. (1992). **A first course in factor analysis.** 2nd ed. Hillsdale: Lawrence
 Erlbaum Associates.
- Cunningham, William G., & Cordeiro, Puala A. (2000). **Educational Administration:
 A Problem-based Approach.** Boston: Allyn and Bacon.
- Dubnick, Mel. (1998). "Clarifying Accountability: An Ethical Theory Framework."
 In Sampford, C., & Nail Preston (Eds.). [n.d.]. **Public Sector Ethics: Finding and
 Implementing Values.** Routledag: The Federal Press.
- Frazier, Charles Robert. (2002). **Roles and responsibilities of public middle school, junior
 high school, and high school assistant principals in the state of Mississippi.**
The University of Southern Mississippi. Retrieved March 10, 2008, from
<http://proquest.umi.com/pqdlink?Ver=1&Exp=06-06-2013&FMT=7&DID=726442911&RQT=309&attempt=1&cfc=1>
- Green R.M. (1994). **The Ethical Manager.** New York: Maxwell Macmillan International.
- Hoy, W.K, & C.G. Miskel. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and
 Practice.** 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2001). **Educational administration: theory, research, andpractice.** 6th ed.
 New York: McGraw - Hills.
- _____. (2005). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice.** 7th ed.
 New York: McGraw - Hill.

- Johnstone, J.N. (1981). **Indicators of Education Systems**. London: Unesco.
- Johnston, Michael. (2002). "Measuring the New Corruption Ranking: Implications for Analysis and Reform". **Political Corruption: Concepts and Centexts**. 3rd ed. Arnold J. Heidenheimer and Michael Johnston. New Brunswick NJ: Transaction Publishers.
- Knack, Steve, & Manning, Nick. (2000). **Towards Consensus on Governance Indicators: selecting public management and broader governance indicators**". Retrieved March 15, 2000, from <http://www.worldbank.org/publicsector/consensus.htm>.
- Michi, Jonathan, & Smith, J. Grieve. (1998). **Globalization, growth, and governance: creating an innovative economy**. New York: Oxford University Press.
- Massie, J. L., & Douglas, J. (1981). **Management: A contemporary Introduction**. New Jersey: Englewood cliffs.
- Scott, D. (1994). **Accountability and Control in Educational Setting**. London: Redwood books.
- Sergiovanni et al. (1999). **Educational Governance and Administration**. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Special Initiative on Africa (SIA). (1998). **Democratic Governance in Botswana**. Retrieved August 15, 2003, from <http://www.un.org/Depts/eca/sia/govern/botswana.html>.
- United Nations (UN). (2000). **Building Partnerships for Good Governance**. New York: United Nations Press.
- UNDP. (1995). **Governance and Sustainable Human Development: A Discussion Paper**. New York: Management Development and Governance Division, UNDP.
- UN ESCAP. (2005). **What is the Good Governance**. cited April 10, 2007, from <http://www.unescap.org/huset/gg/governance.htm>.
- Weiss, Thomas G. (2000). Governance, Good governance and global governance: conceptual and actual challenges. *Third World Quarterly*. [n.p.].
- World Bank. (1994). **Governance: the world bank's Experience**. Washington D.C.: World Bank.
- Wragg, E. C, & Partington, J. A. (1990). **The school governors' handbook**. London: T. J. Press.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistic: An Introductory Analysis**. 2th ed. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร. ชูเกียรติ วิเศษเสนา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
2. นายสาย์ณห์ พาน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1
3. ดร. ศิริกุล นามศิริ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1
4. ดร. สมหวัง บุญสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1
5. ดร. กุหลาบ ปุริสาร ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสาน
6. ดร. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกุงวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
7. ดร. สายสมร ศักดิ์คำดวง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนสุข
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
8. ดร. สิทธิพล อางอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
9. ดร. สมปอง ชาสิ่งห์แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหัวสุโข
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และงานวิจัย ดังนั้น การสอบถามครั้งนี้จึงต้องการทราบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับใด
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 1 คน และผู้แทนกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน (ประธาน หรือผู้แทนกรรมการท่านอื่นๆ) รวมโรงเรียนละ 3 คน
3. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ขอความอนุเคราะห์ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ในแต่ละประเด็นขององค์ประกอบย่อยในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม โดยกำหนดระดับความเหมาะสม ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด
5. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่เกิดผลเสียใดๆต่อการปฏิบัติงานของท่านและคำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างและตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอความกรุณาท่านส่งคืนภายในวันที่ 30 เม.ย.2554 จักขอบพระคุณยิ่ง

นายสันต์ สัตยคุณ

นักศึกษาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โทรศัพท์ 081-544-2916

ตอนที่ 1

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อมูลพื้นฐานของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 35 ปี 36-45 ปี
 46-55 ปี 56 ปีขึ้นไป

3. การศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. สถานภาพในการตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา
 ครูผู้สอน
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. โรงเรียนมีนักเรียน จำนวน

ไม่เกิน 300 คน
 301 คนขึ้นไป

6. โรงเรียนนี้ตั้งอยู่ในภาค

ภาคเหนือ
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ภาคกลาง
 ภาคใต้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมตัวบ่งชี้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระจายอำนาจ

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	<i>1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการบริหารวิชาการ</i>					
1	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551					
2	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล					
3	ดำเนินการ วิเคราะห์ และคัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
4	กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551					
5	ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
6	ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของบุคลากร					
	<i>2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณ</i>					
7	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของสถานศึกษา					
8	บริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (SPBB) โดยคำนึงถึงภารกิจของการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน					
9	มีการวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพของ การใช้จ่ายงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมตามแผน ปฏิบัติการประจำปี					
10	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการใช้พัสดุ เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการวางแผน จัดหาพัสดุ					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	ควบคุม ดูแล รักษา และจำหน่ายพัสดุโดยปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม					
	<i>3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</i>					
12	มีการวิเคราะห์ความต้องการ และจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13	เสนอความต้องการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
14	เสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
15	วางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ด้านคุณภาพการศึกษา					
16	ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยตามกระบวนการอย่างยุติธรรม					
17	พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ สพฐ. กำหนด โดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้					
	<i>4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</i>					
18	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารที่เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
19	จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และทิศทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
20	ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายการศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา					
21	จัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22	ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเสนอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
23	กำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					
24	รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ					

2. องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	<i>1) องค์ประกอบย่อยบทบาทของคณะกรรมการ</i>					
25	ประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา					
26	มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา					
27	มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา					
28	มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
29	มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
	<i>2) องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม</i>					
30	สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
31	สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
32	การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม					
33	ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบของราชการ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น					
34	มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในลักษณะเดียวกันมาทำงานเป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
35	มีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย เพื่อร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
	<i>3) องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมของชุมชน</i>					
36	ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในระดับเบื้องต้น (To Information)					
37	ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเป็นผู้ให้การศึกษา หรือ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ (To Consult)					
38	ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาทในการร่วมปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ (To Involve)					
39	ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือและเป็นหุ้นส่วนกับสถานศึกษาในการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (To collaborate)					
40	ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับเสริมอำนาจประชาชนซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับสูงสุด เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในประเด็นกิจกรรมของสถานศึกษา (Empower)					

3. องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการตนเอง

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	1) องค์ประกอบย่อยความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำ					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูได้ทำงานอย่างมีอิสระ และมีความคล่องตัวในการตัดสินใจ					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบบริหารให้มีความเข้มแข็ง โดยเน้นการมีส่วนร่วม					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน ครองงาน					
	2) องค์ประกอบย่อยการบรรลุเป้าหมาย					
46	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้					
47	นักเรียนมีจิตสำนึก ในการดูแลรักษาสาธารณสมบัติ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมประเพณี					
48	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น					
49	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของบุคลากร					
	3) องค์ประกอบย่อยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ					
50	สร้างระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป					
51	นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
52	จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร และชี้แจงให้เข้าใจอย่างทั่วถึง					
53	มีมาตรการในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า					

4. องค์ประกอบหลักด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	<i>1) องค์ประกอบย่อยความโปร่งใส</i>					
54	มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง					
55	มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้					
56	บุคลากรในโรงเรียนนำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
57	สรุปผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ					
58	มีการยกย่องชมเชยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
	<i>2) องค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ</i>					
59	มีการกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบงานในทุกขั้นตอนการบริหาร					
60	การจัดทำข้อตกลงร่วมในการปฏิบัติงานทั้งระดับหน่วยงาน และระดับบุคลากร หรือระดับผู้ปฏิบัติ					
61	เป้าหมายการดำเนินงาน และรูปแบบการบริหารงานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
62	มีการกำหนดจำนวนชิ้นงานที่ริเริ่ม และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
63	มีการแก้ไขความขัดแย้ง และยกย่องชมเชยสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
	3) องค์ประกอบย่อยความคุ้มค่า					
64	มีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้งบประมาณต่อผลงานที่เกิดขึ้น					
65	มีการจัดการความรู้จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน					
66	มีการเทียบเคียงผลการดำเนินงานกับสถานศึกษาข้างเคียงหรือหน่วยงานอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร					
67	มีการสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในการประหยัดการใช้ทรัพยากร					
68	มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					

ผู้วิจัยเคารพในความคิดเห็นของทุกท่าน และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ค

ข้อมูลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\Path5.LPJ:

```

TI CFA5
CFA5
!DA NI=13 NO=382 NG=1 MA=KM
SY='E:\SCHOOL2.dsf' NG=1
SE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 /

```

```

TI CFA5

```

```

Number of Input Variables 13
Number of Y - Variables 13
Number of X - Variables 0
Number of ETA - Variables 4
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 382

```

```

TI CFA5

```

Covariance Matrix

	DECM_1	DECB_2	DECP_3	DECA_4	PARC_5	PART_6
DECM_1	1.00					
DECB_2	0.77	1.00				
DECP_3	0.78	0.81	1.00			
DECA_4	0.79	0.84	0.86	1.00		
PARC_5	0.78	0.84	0.81	0.86	1.00	
PART_6	0.77	0.80	0.80	0.84	0.84	1.00
PARL_7	0.73	0.78	0.75	0.78	0.79	0.75
SELL_8	0.72	0.75	0.76	0.80	0.77	0.81
SELG_9	0.70	0.73	0.67	0.79	0.78	0.78
SELE_10	0.76	0.78	0.73	0.80	0.83	0.81
CHKT_11	0.65	0.76	0.75	0.78	0.78	0.74

CHKR_12	0.77	0.77	0.78	0.81	0.80	0.85
CHKC_13	0.74	0.77	0.76	0.82	0.81	0.82

Covariance Matrix

	PARL_7	SELL_8	SELG_9	SELE_10	CHKT_11	CHKR_12
PARL_7	1.00					
SELL_8	0.69	1.00				
SELG_9	0.76	0.74	1.00			
SELE_10	0.70	0.80	0.82	1.00		
CHKT_11	0.79	0.71	0.75	0.77	1.00	
CHKR_12	0.78	0.80	0.77	0.79	0.78	1.00
CHKC_13	0.76	0.79	0.77	0.84	0.74	0.87

Covariance Matrix

	CHKC_13
CHKC_13	1.00

TI CFA5

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

DECM_1 = 0.86*DEC, Errorvar.= 0.26 , R² = 0.74
 (0.022)
 11.84

DECB_2 = 0.90*DEC, Errorvar.= 0.20 , R² = 0.80
 (0.036) (0.016)
 24.63 11.90

DECP_3 = 0.90*DEC, Errorvar.= 0.19 , R² = 0.81
 (0.037) (0.018)
 24.60 10.97

DECA_4 = 0.94*DEC, Errorvar.= 0.11 , R² = 0.89
 (0.036) (0.015)
 26.07 7.56

PARC_5 = 0.92*PAR, Errorvar.= 0.16 , R² = 0.84
 (0.020)
 8.24

PART_6 = 0.91*PAR, Errorvar.= 0.17 , R² = 0.83
 (0.029) (0.021)
 30.92 8.29

PARL_7 = 0.87*PAR, Errorvar.= 0.25 , R² = 0.75

	(0.034)	(0.022)	
	25.77	11.45	
SELL_8 = 0.89*SEL,	Errorvar.= 0.20	, R ² = 0.80	
	(0.021)		
	9.68		
SELG_9 = 0.86*SEL,	Errorvar.= 0.26	, R ² = 0.74	
	(0.038)	(0.025)	
	22.86	10.05	
SELE_10 = 0.89*SEL,	Errorvar.= 0.20	, R ² = 0.80	
	(0.035)	(0.020)	
	25.70	9.95	
CHKT_11 = 0.87*CHK,	Errorvar.= 0.24	, R ² = 0.76	
	(0.022)		
	10.92		
CHKR_12 = 0.89*CHK,	Errorvar.= 0.21	, R ² = 0.79	
	(0.035)	(0.019)	
	25.22	10.68	
CHKC_13 = 0.89*CHK,	Errorvar.= 0.21	, R ² = 0.79	
	(0.039)	(0.023)	
	23.04	9.05	
Error Covariance for DECA_4 and DECM_1 =	-0.02		
	(0.012)		
	-1.68		
Error Covariance for DECA_4 and DECP_3 =	0.010		
	(0.012)		
	0.83		
Error Covariance for PARC_5 and DECB_2 =	0.031		
	(0.012)		
	2.63		
Error Covariance for PARC_5 and DECA_4 =	0.017		
	(0.0095)		
	1.74		
Error Covariance for PART_6 and PARC_5 =	0.012		
	(0.018)		
	0.66		
Error Covariance for PARL_7 and DECB_2 =	0.020		
	(0.015)		
	1.35		
Error Covariance for PARL_7 and DECP_3 =	-0.02		
	(0.015)		
	-1.06		
Error Covariance for PARL_7 and DECA_4 =	-0.01		
	(0.015)		
	-0.85		

Error Covariance for PARL_7 and PART_6 = -0.03
(0.015)
-2.06

Error Covariance for SELL_8 and DECA_4 = 0.0029
(0.011)
0.27

Error Covariance for SELL_8 and PARC_5 = -0.04
(0.014)
-2.77

Error Covariance for SELL_8 and PART_6 = 0.0066
(0.013)
0.53

Error Covariance for SELL_8 and PARL_7 = -0.08
(0.017)
-4.71

Error Covariance for SELG_9 and DECP_3 = -0.07
(0.014)
-4.58

Error Covariance for SELG_9 and DECA_4 = 0.022
(0.012)
1.88

Error Covariance for SELG_9 and PARL_7 = 0.014
(0.017)
0.85

Error Covariance for SELG_9 and SELL_8 = -0.03
(0.016)
-1.57

Error Covariance for SELE_10 and DECM_1 = 0.028
(0.013)
2.20

Error Covariance for SELE_10 and DECB_2 = 0.019
(0.011)
1.67

Error Covariance for SELE_10 and DECP_3 = -0.03
(0.012)
-2.47

Error Covariance for SELE_10 and PARC_5 = 0.017
(0.012)
1.35

Error Covariance for SELE_10 and PARL_7 = -0.07
(0.016)
-4.53

Error Covariance for SELE_10 and SELG_9 = 0.050
(0.017)
2.90

Error Covariance for CHKT_11 and DECM_1 = -0.08
(0.016)
-5.05

Error Covariance for CHKT_11 and DECA_4 = -0.02
(0.012)
-1.81

Error Covariance for CHKT_11 and PARC_5 = -0.04
(0.015)
-2.42

Error Covariance for CHKT_11 and PART_6 = -0.07
(0.015)
-5.00

Error Covariance for CHKT_11 and SELL_8 = -0.06
(0.017)
-3.80

Error Covariance for CHKT_11 and SELE_10 = 0.00
(0.015)
-0.29

Error Covariance for CHKR_12 and DECM_1 = 0.028
(0.012)
2.31

Error Covariance for CHKR_12 and PARC_5 = -0.03
(0.012)
-2.38

Error Covariance for CHKR_12 and PART_6 = 0.022
(0.011)
2.02

Error Covariance for CHKC_13 and DECP_3 = -0.02
(0.011)
-2.12

Error Covariance for CHKC_13 and PARC_5 = -0.02
(0.013)
-1.51

Error Covariance for CHKC_13 and PARL_7 = -0.02
(0.013)
-1.42

Error Covariance for CHKC_13 and SELE_10 = 0.048
(0.011)
4.24

Error Covariance for CHKC_13 and CHKT_11 = -0.04
(0.015)
-2.88

Error Covariance for CHKC_13 and CHKR_12 = 0.076
(0.019)
4.09

Structural Equations

DEC = 0.97*SBM, Errorvar.= 0.067 , R² = 0.93
 (0.048) (0.014)
 20.05 4.91

PAR = 1.01*SBM, Errorvar.= -0.028 , R² = 1.03
 (0.043) (0.019)
 23.53 -1.49

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

SEL = 0.98*SBM, Errorvar.= 0.039 , R² = 0.96
 (0.046) (0.018)
 21.38 2.23

CHK = 1.01*SBM, Errorvar.= -0.017 , R² = 1.02
 (0.047) (0.020)
 21.48 -0.83

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

Correlation Matrix of Independent Variables

SBM

 1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	DEC	PAR	SEL	CHK	SBM
	-----	-----	-----	-----	-----
DEC	1.00				
PAR	0.98	1.00			
SEL	0.95	0.99	1.00		
CHK	0.97	1.02	0.99	1.00	
SBM	0.97	1.01	0.98	1.01	1.00

W_A_R_N_I_N_G: Matrix above is not positive definite

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 23
 Minimum Fit Function Chi-Square = 9.22 (P = 1.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 9.25 (P = 1.00)
 Chi-Square Difference with 0 Degree of Freedom = 0.0 (P = 1.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.024
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.42
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.42 ; 0.42)
 ECVI for Saturated Model = 0.48
 ECVI for Independence Model = 47.49

Chi-Square for Independence Model with 78 Degrees of Freedom = 18066.60
 Independence AIC = 18092.60
 Model AIC = 145.25
 Saturated AIC = 182.00
 Independence CAIC = 18156.89
 Model CAIC = 481.54
 Saturated CAIC = 632.03

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.29
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 1721.31

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0044
 Standardized RMR = 0.0044
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.25

TI CFA5

Fitted Covariance Matrix

	DECM_1	DECB_2	DECP_3	DECA_4	PARC_5	PART_6
DECM_1	1.00					
DECB_2	0.77	1.00				
DECP_3	0.77	0.81	1.00			
DECA_4	0.79	0.84	0.86	1.00		
PARC_5	0.77	0.83	0.81	0.86	1.00	
PART_6	0.76	0.80	0.80	0.84	0.84	1.00
PARL_7	0.73	0.78	0.75	0.79	0.79	0.76
SELL_8	0.73	0.76	0.76	0.80	0.77	0.81
SELG_9	0.70	0.73	0.67	0.79	0.78	0.78
SELE_10	0.76	0.78	0.73	0.80	0.83	0.81
CHKT_11	0.65	0.76	0.77	0.78	0.78	0.74
CHKR_12	0.77	0.78	0.78	0.82	0.80	0.85
CHKC_13	0.75	0.78	0.76	0.82	0.81	0.83

Fitted Covariance Matrix

	PARL_7	SELL_8	SELG_9	SELE_10	CHKT_11	CHKR_12
PARL_7	1.00					
SELL_8	0.69	1.00				
SELG_9	0.76	0.74	1.00			
SELE_10	0.70	0.80	0.82	1.00		

CHKT_11	0.78	C.71	0.75	0.77	1.00	
CHKR_12	0.79	C.79	0.76	0.79	0.78	1.00
CHKC_13	0.77	C.78	0.76	0.83	0.74	0.87

Fitted Covariance Matrix

	CHKC_13
CHKC_13	1.00

Fitted Residuals

	DECM_1	DECB_2	DECP_3	DECA_4	PARC_5	PART_6
DECM_1	0.00					
DECB_2	0.00	0.00				
DECP_3	0.00	C.00	0.00			
DECA_4	0.00	C.00	0.00	0.00		
PARC_5	0.01	C.00	0.00	0.00	0.00	
PART_6	0.01	C.01	0.00	0.00	0.00	0.00
PARL_7	0.00	C.00	0.00	0.00	0.00	0.00
SELL_8	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
SELG_9	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
SELE_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CHKT_11	0.00	C.00	-0.01	-0.01	0.00	0.00
CHKR_12	0.00	-C.01	0.00	0.00	0.00	0.00
CHKC_13	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	PARL_7	SELL_8	SELG_9	SELE_10	CHKT_11	CHKR_12
PARL_7	0.00					
SELL_8	0.00	0.00				
SELG_9	0.00	C.00	0.00			
SELE_10	0.00	0.00	0.00	0.00		
CHKT_11	0.01	C.00	0.00	0.00	0.00	
CHKR_12	-0.01	C.01	0.01	0.01	0.00	0.00
CHKC_13	-0.01	C.01	0.01	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	CHKC_13
CHKC_13	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

```

- 1|2100
- 0|966555
- 0|444444332222211111111111100000000000
  0|111111111111111122222223333334444
  0|5555669
  1|0113

```

Standardized Residuals

	DECM_1	DECB_2	DECP_3	DECA_4	PARC_5	PART_6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
DECM_1	0.63					
DECB_2	0.29	1.07				
DECP_3	0.33	0.24	-0.26			
DECA_4	0.56	-0.09	0.29	1.06		
PARC_5	1.17	1.26	0.64	1.03	1.06	
PART_6	0.48	0.67	0.54	0.60	0.75	1.41
PARL_7	-0.33	0.07	-0.54	-0.84	-0.41	-0.94
SELL_8	-0.85	-0.91	0.30	0.00	-0.94	1.36
SELG_9	0.05	0.11	0.05	0.17	-1.06	-0.34
SELE_10	0.07	-0.14	0.42	0.50	-0.39	-0.07
CHKT_11	-0.41	-0.11	-1.16	-1.40	-1.03	-0.69
CHKR_12	-0.67	-0.53	-0.12	-0.52	-0.24	0.51
CHKC_13	-0.47	-0.52	0.21	0.63	-0.08	-0.30

Standardized Residuals

	PARL_7	SELL_8	SELG_9	SELE_10	CHKT_11	CHKR_12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PARL_7	0.24					
SELL_8	-1.50	1.39				
SELG_9	0.92	0.12	0.19			
SELE_10	0.39	-0.26	0.17	-0.26		
CHKT_11	1.29	-0.21	0.34	-0.20	-0.23	
CHKR_12	-1.21	1.28	1.25	0.66	-0.02	-0.71
CHKC_13	-1.08	0.63	0.88	0.72	0.47	-0.40

Standardized Residuals

	CHKC_13

CHKC_13	-0.02

Summary Statistics for Standardized Residuals

```

Smallest Standardized Residual = -1.50
Median Standardized Residual = 0.07
Largest Standardized Residual = 1.41

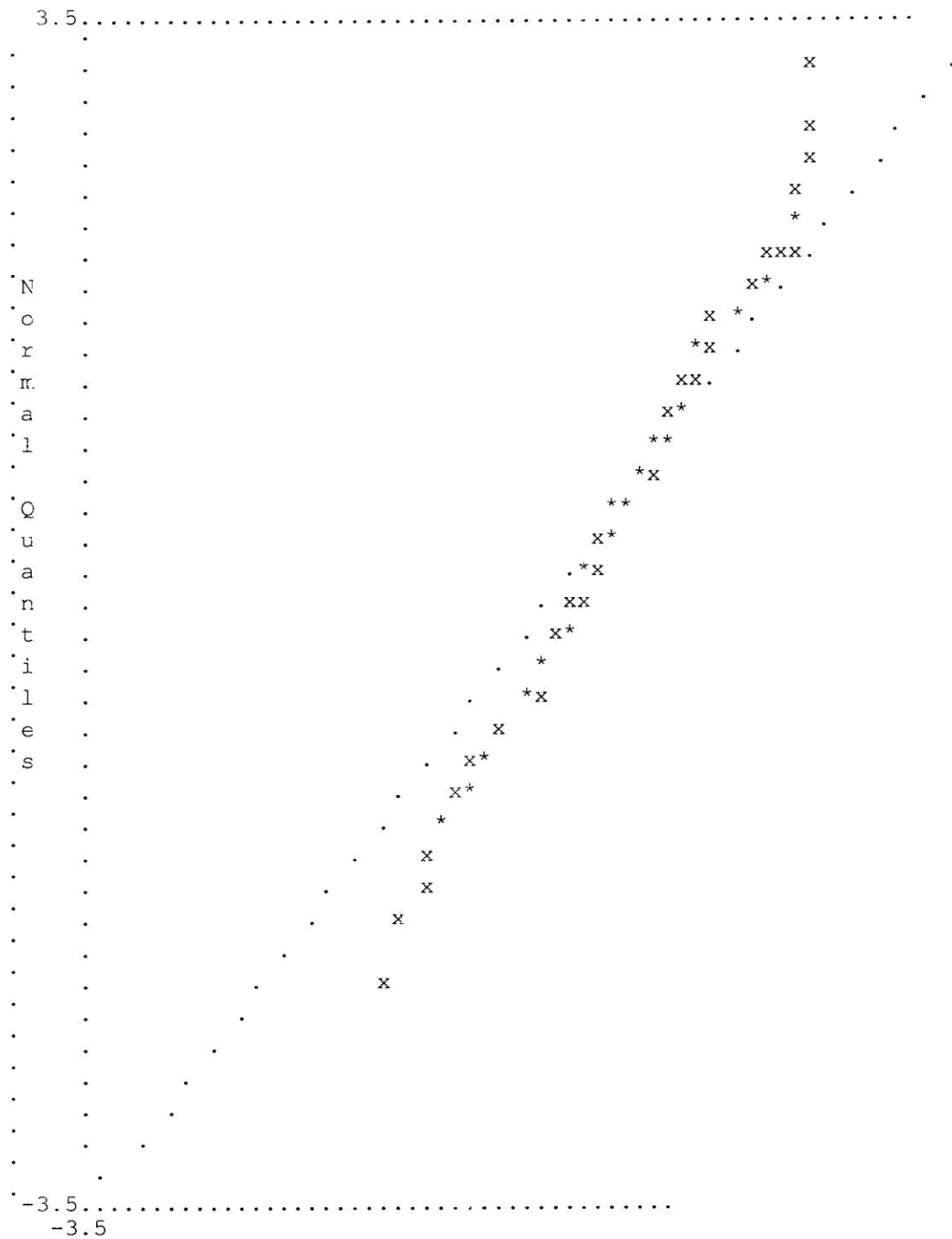
```

Stemleaf Plot

```

- 1|5
- 1|422110
- 0|9999877755555
- 0|444433333322221111100000
  0|11112222223333344
  0|55555666666777799
  1|011122333444
    
```

Qplot of Standardized Residuals



Standardized Residuals

TI CFA5

Factor Scores Regressions

ETA

	DECM_1	DECB_2	DECP_3	DECA_4	PARC_5	PART_6
DEC	0.16	0.11	0.12	0.27	0.02	0.10
PAR	0.09	0.00	0.06	0.07	0.09	0.08
SEL	0.03	-0.06	0.06	-0.01	0.14	0.13
CHK	0.06	-0.04	0.04	0.05	0.20	0.22

ETA

	PARL_7	SELL_8	SELG_9	SELE_10	CHKT_11	CHKR_12
DEC	0.06	0.06	0.01	-0.02	0.16	-0.05
PAR	0.07	0.16	0.05	0.01	0.24	0.04
SEL	0.17	0.25	0.08	0.13	0.15	-0.01
CHK	0.19	0.16	0.01	0.05	0.16	-0.04

ETA

	CHKC_13
DEC	0.09
PAR	0.16
SEL	0.05
CHK	0.06

TI CFA5

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	DEC	PAR	SEL	CHK
DECM_1	0.86	--	--	--
DECB_2	0.90	--	--	--
DECP_3	0.90	--	--	--
DECA_4	0.94	--	--	--
PARC_5	--	0.92	--	--
PART_6	--	0.91	--	--
PARL_7	--	0.87	--	--
SELL_8	--	--	0.89	--
SELG_9	--	--	0.86	--
SELE_10	--	--	0.89	--
CHKT_11	--	--	--	0.87
CHKR_12	--	--	--	0.89
CHKC_13	--	--	--	0.89

GAMMA

SBM

DEC	0.97
PAR	1.01
SEL	0.98
CHK	1.01

Correlation Matrix of ETA and KSI

	DEC	PAR	SEL	CHK	SBM
DEC	1.00				
PAR	0.98	1.00			
SEL	0.95	0.99	1.00		
CHK	0.97	1.02	0.99	1.00	
SBM	0.97	1.01	0.98	1.01	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	DEC	PAR	SEL	CHK
	0.07	-0.03	0.04	-0.02

TI CFA5

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	DEC	PAR	SEL	CHK
DECM_1	0.86	- -	- -	- -
DECB_2	0.90	- -	- -	- -
DECP_3	0.90	- -	- -	- -
DECA_4	0.94	- -	- -	- -
PARC_5	- -	0.92	- -	- -
PART_6	- -	0.91	- -	- -
PARL_7	- -	0.87	- -	- -
SELL_8	- -	- -	0.89	- -
SELG_9	- -	- -	0.86	- -
SELE_10	- -	- -	0.89	- -
CHKT_11	- -	- -	- -	0.87
CHKR_12	- -	- -	- -	0.89
CHKC_13	- -	- -	- -	0.89

GAMMA

SBM

	DEC
DEC	0.97
PAR	1.01
SEL	0.98
CHK	1.01

Correlation Matrix of ETA and KSI

	DEC	PAR	SEL	CHK	SBM
DEC	1.00				
PAR	0.98	1.00			
SEL	0.95	0.99	1.00		

CHK	0.97	1.02	0.99	1.00	
SBM	0.97	1.01	0.98	1.01	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

DEC	PAR	SEL	CHK
0.07	-0.03	0.04	-0.02

THETA-EPS

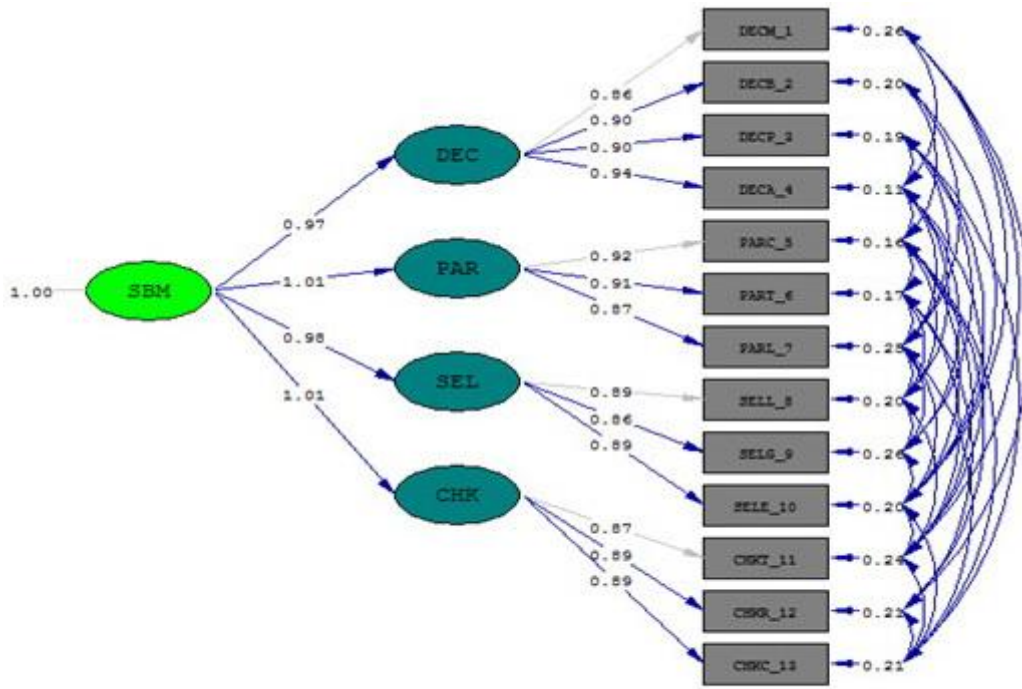
	DECM_1	DECB_2	DECP_3	DECA_4	PARC_5	PART_6
DECM_1	0.26					
DECB_2	- -	0.20				
DECP_3	- -	- -	0.19			
DECA_4	-0.02	- -	0.01	0.11		
PARC_5	- -	0.03	- -	0.02	0.16	
PART_6	- -	- -	- -	- -	0.01	0.17
PARL_7	- -	0.02	-0.02	-0.01	- -	-0.03
SELL_8	- -	- -	- -	0.00	-0.04	0.01
SELG_9	- -	- -	-0.07	0.02	- -	- -
SELE_10	0.03	0.02	-0.03	- -	0.02	- -
CHKT_11	-0.08	- -	- -	-0.02	-0.04	-0.07
CHKR_12	0.03	- -	- -	- -	-0.03	0.02
CHKC_13	- -	- -	-0.02	- -	-0.02	- -

THETA-EPS

	PARL_7	SELL_8	SELG_9	SELE_10	CHKT_11	CHKR_12
PARL_7	0.25					
SELL_8	-0.08	0.20				
SELG_9	0.01	-0.03	0.26			
SELE_10	-0.07	- -	0.05	0.20		
CHKT_11	- -	-0.06	- -	0.00	0.24	
CHKR_12	- -	- -	- -	- -	- -	0.21
CHKC_13	-0.02	- -	- -	0.05	-0.04	0.08

THETA-EPS

	CHKC_13
CHKC_13	0.21



Chi-Square=9.25, df=23, P-value=0.99505, RMSEA=0.000

ประวัติผู้เขียน

นายวสันต์ สัตยคุณ เกิดเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2503 ที่อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อปี พ.ศ. 2526 และสำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อปี พ.ศ. 2532

ประวัติการรับราชการ

- 2526 บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ที่โรงเรียนบ้านหนองเซียงซุยโนนสะอาด อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น
- 2538 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอบ้านม่วง, อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
- 2542 ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอกิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
- 2543 ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอสว่างคอม จังหวัดอุดรธานี
- 2545 ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น
- 2547 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2
- 2551 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4