

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE MODEL OF PERSONNEL DEVELOPMENT TO ENHANCE THE EFFICIENCY OF
THE COMMUNITY PARTICIPATION IN MANAGEMENT OF BASIC EDUCATION

นิภาพร ดีมาก สำราญ กำจัดภัย และสมพร หลิมเจริญ
Nipaporn Deemak, Sumran Gumjadphai and Someporn Limjaraen

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้และวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 216 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการมากใน 4 วิธี คือ 1) การศึกษาดูงาน 2) การฝึกอบรม 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การมอบหมายโครงการ

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ในระดับมาก

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study need in receiving knowledge development and methodology of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education 2) to create the models of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education and 3) to evaluate the models of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education. The sample group included school administrators and representatives of local administration totaling 216 persons were selected by simple random sampling. The questionnaires involved to usefulness, possibility, suitability and covering accuracy were used as the instrument for data collection. Data were analyzed used were mean, percentage mean and standard deviation.

The findings revealed that:

1. The need in receiving knowledge development and methodology of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education was at a high level all of three aspects which were 1) a role of community to manage basic education 2) knowledge in basic education and 3) participation in management of basic education. The modeling methodology to enhance the efficiency of community participation in management of basic education was at a high level in four domains which were 1) site visit 2) training 3) workshop and 4) project assignment.

2. The models of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education included 5 components of personnel development which were 1) principles 2) purposes 3) scopes 4) approaches and 5) evaluation.

3. The evaluation of the models of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education found that the usefulness, the possibility, the suitability and the covering accuracy were acceptable at high level.

คำสำคัญ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Keywords

Model development, Effective participation of the community, The involvement of the community, The provision of basic education

ความสำคัญของปัญหา

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชน ถึงแม้ว่ากฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 จะมีบทบัญญัติในการกระจายอำนาจให้แก่ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาก็ตาม แต่ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ไม่สามารถทำได้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย จากงานวิจัยพบว่าชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยัญญา อภิบาลกุล (2545) และสมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล (2547) ที่กล่าวว่า ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามผล

จากรายงานของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) สรุปว่าสมรรถภาพและศักยภาพในการแข่งขันของคนไทยด้อยกว่าหลายประเทศ รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้าน ที่สำคัญคือระบบการศึกษาของไทยไม่สามารถที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต วิถีชีวิตของคนในชุมชนให้เกิดความสงบสุข สะดวก ปลอดภัย มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มาจากการขาดการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนกับสถาบันการศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2545) กล่าวว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของไทยยังไม่สามารถที่จะสู้ประเทศอื่นได้ เพราะการบริหารการศึกษาของไทยยังเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลาง ขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่องและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

จากความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าวทำให้โรงเรียน เทศบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเห็นความสำคัญของการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แต่จากการศึกษาสภาพปัญหาพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา ประชาชนในท้องถิ่นยังไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา (สุระพี อาคมคง, 2550)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็แนวทางหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วม

ร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนสามารถร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียนและชุมชนต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการพัฒนาในด้านใดบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้และวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.1 สำรวจความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้และวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 320 คน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 123 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 1.2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร รวมจำนวน 24 คน โดยใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาทางการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ 2) มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตรง หรือ 3) เป็นผู้บริหารที่มีความรู้และมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

2. ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบ

2.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2.2 ตรวจสอบร่างรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive analytic) การจัดหมวดหมู่ตามประเด็นสำคัญของร่างรูปแบบ และสรุปผลการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบ

3. ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 15 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) ผู้แทนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 2) หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 คน 4) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการสร้างและพัฒนารูปแบบ จำนวน 3 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ระยะที่ 4 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบถ้วนของรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 136 คน และผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 80 คน

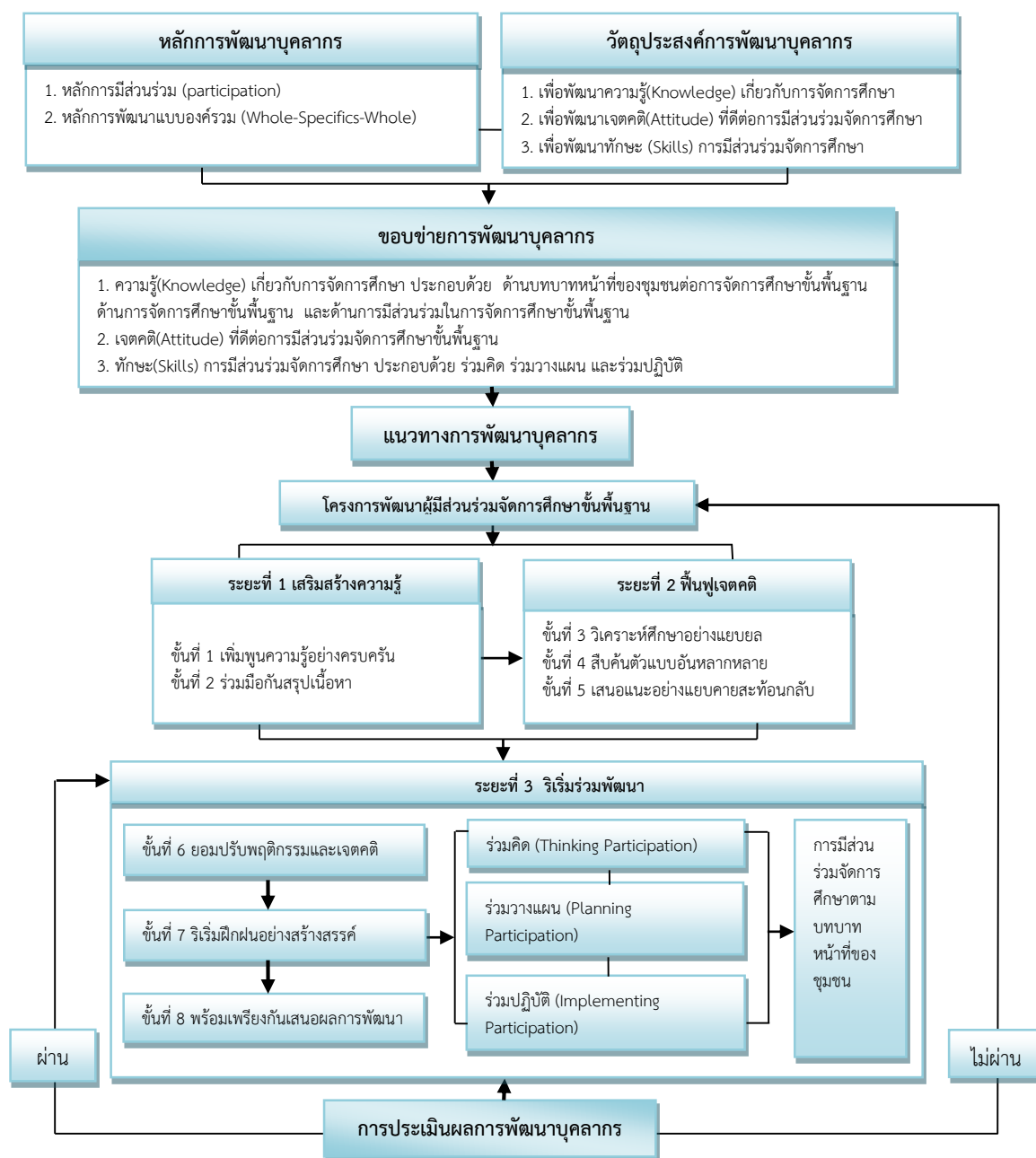
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้จัดทำเกณฑ์การประเมินออกเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครบถ้วน

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการมากใน 4 วิธี คือ 1) การศึกษาดูงาน 2) การฝึกอบรม 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การมอบหมายโครงการ

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาบุคลากร

1.1 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถาบันทางสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแกนหลักในการพัฒนาและทุกภาคส่วนของสังคมช่วยส่งเสริมสนับสนุน

1.2 หลักการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic Development) เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุก ๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรม และคำนึงถึงมิติอันหลากหลายของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาและเข้าถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ โดยเริ่มจากภายในตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ความรู้สึก ความคิด และเชื่อมโยงไปที่ด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

2. วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

2.1 เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร

3.1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 เจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

3 ทักษะ ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 เสริมสร้างความรู้ ใช้เวลา 3 วัน วันละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เพิ่มพูนความรู้อย่างครบครัน เป็นขั้นการให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการวิธีการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 ร่วมมือกันสรุปเนื้อหา เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาสรุป

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากร โดยใช้วิธีการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน

4.2 ระยะที่ 2 พื้นฟูเจตคติ เป็นการต่อยอดและพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ใช้เวลา 3 วัน วันละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอนการปรับเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้
ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ศึกษาอย่างแยกเป็นขั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมและเจตคติของมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

ขั้นที่ 4 สืบค้นตัวแบบอันหลากหลาย เป็นขั้นการศึกษาตัวแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้วยการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 5 เสนอแนะอย่างแยกคายสะท้อนกลับ เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาได้มีการเสนอแนะและให้ข้อมูลป้อนกลับ หลังจากศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

4.3 ระยะที่ 3 ริเริ่มร่วมพัฒนา ใช้เวลา 3 วัน วันละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 6 ยอมรับพฤติกรรมและเจตคติ เป็นขั้นการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตคติของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา

ขั้นที่ 7 ริเริ่มฝึกฝนอย่างสร้างสรรค์ เป็นขั้นของการฝึกทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ โดยใช้วิธีการมอบหมายโครงการ

ขั้นที่ 8 พร้อมเพรียงกันเสนอผลการพัฒนา เป็นขั้นของการจัดนิทรรศการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาด้วยการนำเสนอผลงานการพัฒนาระยะที่ 1 - 3

5. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการ ดังนี้

5.1 การวัดผล ได้แก่ การวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ การวัดเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบวัดเจตคติ และการวัดทักษะการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบประเมินตนเองและตรวจสอบผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ

5.2 การประเมินผล โดยมีผลการทดสอบหลังการเรียนรู้ทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการรับการพัฒนารวม 3 ระยะและครบทุกกิจกรรม ส่งแบบบันทึกการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงานครบทุกหน่วยการเรียนรู้ ส่งผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง และมีผลการประเมินตนเองของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาหลังเข้ารับการพัฒนาทุกหน่วยการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป

6. การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.73)

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากศึกษาความต้องการที่จะรับการพัฒนาคำรู้และวิธีการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมพบว่า ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษามีความต้องการจะรับการพัฒนาคำรู้มากในทุก ๆ ด้าน ระดับความต้องการมากเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.86$) ระดับความต้องการมากเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.89$) ส่วนระดับความต้องการอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.88$) การสำรวจความต้องการดังกล่าวทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและออกแบบการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา สอดคล้องกับหลักการในการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวว่า ในกระแสโลกาภิวัตน์ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรจะต้องมีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนสอดคล้องกับ ลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2000) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าจะต้องให้มีความสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวัง ความสนใจ และความต้องการ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาในเชิงจูงใจมีใช้การบังคับขู่เข็ญ

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นเอกสาร ประกอบด้วยข้อความการอธิบายรูปแบบให้เห็นเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรัช ฤทธิยชาติ (2544) ที่กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของ บาร์โด และฮาร์ดแมน (Bardo and Hartman, 1982) ที่กล่าวว่า รูปแบบว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม สำหรับรูปแบบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญโดยใช้คำ หรือข้อความเป็นตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยนี้ มีองค์ประกอบบางองค์ประกอบที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง และคณะ (2556) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบในการดำเนินงาน 4) การประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเบญจวรรณ กี่สุขพันธ์ (2551) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูภูมิวิสัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ 5) แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ 7) ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ (Result) ซึ่งการที่องค์ประกอบของรูปแบบนี้มีความแตกต่างกันกับงานวิจัยของนักการศึกษาอื่นในบางองค์ประกอบ อาจเนื่องมาจากมีเป้าหมายของการพัฒนาที่แตกต่างกัน และมีการผ่านการ

กลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญหลายคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดและควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. การนำเสนองานวิจัยครั้งนี้ ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสมบูรณ์ โดยผ่านการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบในความเป็นไปได้ที่จะนำรูปแบบไปใช้ จากการทำร่างรูปแบบครั้งที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นมาวิเคราะห์หาลักษณะข้อมูลเป็นร่างรูปแบบครั้งที่ 2 จัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D.=0.47) ส่วนความเป็นไปได้ขององค์ประกอบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D.=0.49) สอดคล้องกับเบญจวรรณ กิสุขพันธ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยโดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดกรอบแนวคิด 2) ศึกษาความต้องการและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย 3) ร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย 4) ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ 5) การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิด แบ่งออกเป็น 3 ขั้นคือ ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ขั้นที่ 3 การประชุมปฏิบัติการเพื่อหาความเหมาะสมและสอดคล้องเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ระยะที่ 2 กำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 ร่างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ขั้นที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา 3) ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ด้านความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีผลการประเมินระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.76) แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมรูปแบบสามารถเป็นแนวทางนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสังกัดอื่น ๆ ในประเทศไทยได้ เนื่องจากหลักการแนวคิดของรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดหลักการปฏิรูปการศึกษาไทยที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ ที่ระบุว่าการจัดการศึกษาจำเป็นต้องกระจายอำนาจการบริหารจัดการลงสู่

ท้องถิ่นให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) ได้บัญญัติไว้ว่ารัฐส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและให้สอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และมาตรา 289 วรรคสอง ได้บัญญัติไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ (วีระพร เชื้ออ่ำ, 2553) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของชุมชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษาตามมาตรา 8 (2) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 (6) ว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังเปิดโอกาสให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วีระพร เชื้ออ่ำ, 2553) ซึ่งนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 24 (6) ที่มุ่งให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคลากรในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (ชัยญา อภิบาลกุล, 2545) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นทางเลือกอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับการพัฒนาบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งวิธีการพัฒนาบุคลากร

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การคัดกรองบุคลากรที่จะมาเข้ารับการพัฒนา รวมทั้งต้องมีการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

1.3 ควรมีการศึกษาบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาปรับปรุงรายละเอียดในองค์ประกอบที่ให้ความเหมาะสม เพื่อสะดวกในการนำรูปแบบไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในลักษณะการทดลอง ดำเนินงานเป็นโครงการนำร่องในการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบ

2.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ในพื้นที่ต่าง ๆ อาทิ การศึกษาสถานภาพ และบทบาทของบุคลากรหลังได้รับการพัฒนา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา หรือ การศึกษาความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการนำรูปแบบไปใช้จริงเพื่อจะได้นำผลจากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

บรรณานุกรม

- ชัยญา อภิบาลกุล. (2545). รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการ
บริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- เบญจวรรณ กิสุขพันธ์. (2551). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพรัช ถิตย์ผาด. (2544). การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ในหน่วยงานทาง
การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- วีระพร เชื้ออ่ำ. (2553). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล. (2547). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ
คุณภาพของนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุระพี อาคมคง. (2550). รูปแบบความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต
บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2544). หลักสูตร: แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัย. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาคูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **โครงสร้างการจัดการองค์กรและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใหม่ในกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- Bardo and Hartman. (1982). **Urban Sociology: A Systematic Production**. U.S.A.F.E. Peacock.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). **Educational Administration: Concept and Practices**. 3rded. Belmont: Woodwork.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3), pp. 607-610.