

# การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

# A DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATION MODEL ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF SCHOOLS UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

**นางยศสราวดี กรึงไกร**

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



# การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**นางยศสราวดี กรึงไกร**

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



# A Development of School Administration Model on Corporate Social Responsibility of Schools under the Local Administrative Organization

**Mrs. Yotsarawadee Krungkrai**

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริการสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา



.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร.)

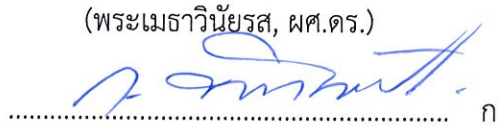
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(พระเมธาวินัยรส, ผศ.ดร.)



..... กรรมการ

(ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)



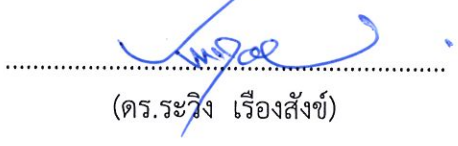
..... กรรมการ

(รศ.ดร.สิน งามประโคน)



..... กรรมการ

(รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)



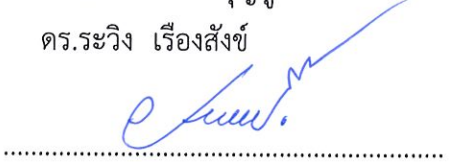
..... กรรมการ

(ดร.ระวิง เรืองสังข์)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ ประธานกรรมการ

ดร.ระวิง เรืองสังข์ กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย



.....

(นางยศสราวดี กรึงไกร)

**ชื่อดุษฎีนิพนธ์** : การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ผู้วิจัย** : นางยศสราวดี กรึงไกร

**ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)

**คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์**

: รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่, ป.ธ.๔, พธ.บ. (มานุษยสงเคราะห์ศาสตร์), M.A. (Political Science), Ph.D. (Social Science)

: ดร.ระวิง เรืองสังข์, ป.ธ. ๕, พธ.บ.(รัฐศาสตร์), บธ.ม.(การจัดการการตลาด), ค.ด.(การบริหารการศึกษา)

**วันสำเร็จการศึกษา** : ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

## บทคัดย่อ


การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ได้แก่ ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาเอกสาร และนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๔ แห่ง จากนั้นนำมาพัฒนารูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม(Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ คน และประเมินรูปแบบด้วยการแจกแบบสอบถามตามมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน ๓๒๑ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ผลการวิจัย พบว่า :**

๑. สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีปัญหา ๔ ด้าน คือ ด้านโครงสร้างมีปัญหาด้านการแบ่งหน้าที่ในการจัดการศึกษาไม่ชัดเจนความไม่ชัดเจน ด้านเทคโนโลยี มีปัญหาด้านการขาดแคลนเทคโนโลยี ด้านคนมีบุคลากรไม่เพียงพอ และขาดประสิทธิภาพ ด้านงาน มีความไม่ชัดเจนในระบบงาน ทั้งงานด้านวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไปทำให้เกิดความไม่โปร่งใสในการทำงาน และเกิดผลกระทบต่อนักเรียนตลอดจนชุมชนที่เกี่ยวข้อง

๒. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วยหลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม วัตถุประสงค์ และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา ส่วนที่ ๒ กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม วิธีการบริหารสถานศึกษา กิจกรรม ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย การเตรียมการดำเนินงาน การดำเนินงาน การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

๓. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

**Dissertation Title** : A Development of School Administration Model on Corporate Social Responsibility of Schools under the Local Administrative Organization
**Researcher** : Mrs. Yotsarawadee Krungkrai
**Degree** : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)
**Dissertation Supervisory Committee**
: Assoc. Prof. Dr. Somsak Boonpoo, Pali IV, B.A. (Social Welfare), M.A. (Political Science), Ph.D. (Social Science)
: Dr. Rawing Ruangsanka, Palj V, B.A. (Social Science), M.B.A. (Marketing), Ed.D. (Educational Administration)
**Date of Graduation** : February 6, 2018

## Abstract

The purposes of this research were to study current states and problems of school administration model on corporate social responsibility of schools under the local administrative organizations, to develop the school administration model on corporate social responsibility of schools under the local administrative organizations, and to evaluate the school administration model on corporate social responsibility of schools under the local administrative organizations. The mixed research methodology was used in the study. The qualitative data were collected from documents, semi-structured interviews with 4 school administrators, and focus group discussions with 10 experts, and then analyzed by content analysis. The quantitative data were collected from 321 samples through questionnaires consisting of utility, propriety, feasibility and accuracy.

**The research results were as follows:**

1. The current states and problems of school administration model on corporate social responsibility of schools under the local administrative organizations were on job description structure, lack of technology, insufficient and inefficient personnel, and lack of good governance and transparency resulting to students and concerned communities.

2. Development of the school administration model on corporate social responsibility of schools under the local administrative organizations consists of 4 parts: 1) Introduction; corporate social responsibility principle, objective, and school environment, 2) School administration process on corporate social responsibility; school administration composition, corporate social responsibility composition, and

school administration method, 3) Implementation; preparation, operation and assessment, and 4) Implementation Conditions.

3. The evaluation results of school administration model on corporate social responsibility of schools under the local administrative organizations were at the high levels in 4 aspects overall. The highest level was on utility, followed by propriety, feasibility, and accuracy respectively.

# กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี เนื่องด้วยได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล สนับสนุนจากคณาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ ประธานที่ปรึกษาหลักและ ดร.ระวิง เรืองสังข์ กรรมการที่ปรึกษาร่วม รวมทั้งการประมวลความรู้พื้นฐานที่เกิดจากการประสิทธิ์ประสาทของคณาจารย์ในหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา สาขาบริหารการศึกษาทุกท่าน ได้ให้ประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการหล่อหลอมแนวคิดทฤษฎีที่ตกผลึกและนำมาเป็นพื้นฐานการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ที่สำเร็จได้ในวันนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านได้ให้ข้อกรุณาชี้แนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อความสมบูรณ์และความสำเร็จของดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบหัวข้อการสนทนากลุ่ม ดุษฎีพิจารณ์และการสอบป้องกัน

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนพี่น้องและครอบครัวที่ให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัยจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ยศสราวดี กรึงไกร

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ซ |
| สารบัญแผนภาพ | ฌ |
| **บทที่ ๑ บทนำ** | **๑** |
| ๑.๑ ความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๔ |
| ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ | ๕ |
| ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย | ๖ |
| ๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย | ๕ |
| ๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | ๑๐ |
| **บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | **๑๑** |
| ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ | ๑๑ |
| ๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ | ๑๑ |
| ๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ | ๑๔ |
| ๒.๑.๓ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ | ๑๗ |
| ๒.๑.๔ องค์ประกอบของรูปแบบ | ๒๐ |
| ๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ | ๒๔ |
| ๒.๑.๖ การประเมินรูปแบบและมาตรฐานการประเมิน | ๒๙ |
| ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร | ๓๒ |
| ๒.๒.๑ ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๓๒ |
| ๒.๒.๒ ประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๓๔ |
| ๒.๒.๓ หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๔๐ |
| ๒.๒.๔ รูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๔๖ |
| ๒.๒.๕ ขอบข่ายความรับผิดชอบต่อสังคม | ๕๐ |
| ๒.๒.๖ องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๕๕ |
| ๒.๒.๗ วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๕๗ |
| ๒.๒.๘ สภาพแวดล้อมขององค์กร | ๕๙ |
| ๒.๒.๙ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๖๓ |
| ๒.๒.๑๐ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๗๔ |

| | | |
|---|---|---|
| | ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา | ๗๕ |
| | ๒.๓.๑ ความหมายการบริหารสถานศึกษา | ๗๗ |
| | ๒.๓.๒ วิธีการบริหารสถานศึกษา | ๗๘ |
| | ๒.๓.๓ องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา | ๘๕ |
| | ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๘๙ |
| | ๒.๔.๑ โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๘๙ |
| | ๒.๔.๒ แนวคิดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๙๑ |
| | ๒.๔.๓ หลักการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๙๔ |
| | ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๙๖ |
| | ๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ | ๙๖ |
| | ๒.๕.๒ งานวิจัยในต่างประเทศ | ๑๐๔ |
| | ๒.๖ สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ | ๑๐๕ |
| | ๒.๗ สังเคราะห์งานวิจัย | ๑๐๖ |
| | ๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย | ๑๑๐ |
| **บทที่ ๓** | **วิธีดำเนินการวิจัย** | **๑๑๓** |
| | ๓.๑ รูปแบบการวิจัย | ๑๑๖ |
| | ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ | ๑๒๗ |
| | ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ๑๒๗ |
| | ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑๒๘ |
| | ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล | ๑๒๘ |
| | ๓.๖ สรุปขั้นตอนการวิจัย | ๑๒๘ |
| **บทที่ ๔** | **ผลการวิจัย** | ๑๓๓ |
| | ๔.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๓๓ |
| | ๔.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๗๘ |
| **บทที่ ๕** | **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | **๒๖๘** |
| | ๕.๑ สรุปผลการวิจัย | ๒๖๘ |
| | ๕.๒ การอภิปรายผล | ๒๗๖ |
| | ๕.๓ ข้อเสนอแนะ | ๒๗๙ |
| **บรรณานุกรม** | | ๒๘๑ |
| **ภาคผนวก** | | ๒๘๘ |
| **ประวัติผู้วิจัย** | | ๓๕๘ |

# สารบัญตาราง


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| ๒.๑ | การสังเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ | ๒๐ |
| ๒.๒ | การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ | ๒๓ |
| ๒.๓ | การสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบ | ๒๘ |
| ๒.๔ | การสังเคราะห์การประเมินรูปแบบหรือตรวจสอบรูปแบบ | ๓๔ |
| ๒.๕ | การสังเคราะห์หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๔๕ |
| ๒.๖ | ความรับผิดชอบต่อสังคมแบบตอบสนอง กลยุทธ์ และสร้างสรรค์ | ๔๘ |
| ๒.๗ | การสังเคราะห์ขอบข่ายของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๕๓ |
| ๒.๘ | การสังเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๕๕ |
| ๒.๙ | การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๕๖ |
| ๒.๑๐ | การสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๕๙ |
| ๒.๑๑ | การวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๖๕ |
| ๒.๑๒ | การสังเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม | ๖๙ |
| ๒.๑๓ | การวิเคราะห์วิธีการบริหารสถานศึกษา | ๘๒ |
| ๒.๑๔ | การสังเคราะห์วิธีการบริหารสถานศึกษา | ๘๔ |
| ๒.๑๕ | การวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา | ๘๗ |
| ๒.๑๖ | การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา | ๘๘ |
| ๓.๑ | การกำหนดจำนวนสถานศึกษาตามเขตภูมิศาสตร์ | ๑๒๓ |
| ๓.๒ | การกำหนดจำนวนสถานศึกษาเป็นรายจังหวัด | ๑๒๓ |
| ๓.๓ | สรุปขั้นตอนในการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” | ๑๒๑ |
| ๔.๑ | ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ ท่าน | ๑๓๖ |
| ๔.๒ | สรุปผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๒๑ |
| ๔.๓ | แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป | ๒๓๐ |
| ๔.๔ | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (๑.บทนำ) | ๒๓๓ |
| ๔.๕ | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (๒. ตัวแบบ) | ๒๓๖ |
| ๔.๖ | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (๓. ขั้นตอนการนำไปใช้) | ๒๔๐ |
| ๔.๗ | ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (๔. เงื่อนไขการนำไปใช้) | ๒๔๒ |

# สารบัญภาพ


| ภาพที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| ๒.๑ | ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ | ๒๙ |
| ๒.๒ | การจำแนกโดยกระบวนการทางธุรกิจ | ๓๖ |
| ๒.๓ | การจำแนกโดยพิจารณาตามเจตนารมณ์แห่งการกระทำ | ๓๖ |
| ๒.๔ | การจำแนกตามทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน | ๓๖ |
| ๒.๕ | การจำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ | ๓๗ |
| ๒.๖ | การจำแนกโดยคำนึงถึงประเด็นปัญหาทางสังคม | ๓๗ |
| ๒.๗ | การจำแนกตามรูปแบบของกิจกรรมที่ทำ | ๓๙ |
| ๒.๘ | การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ประโยชน์เป็นที่ตั้ง | ๓๙ |
| ๒.๙ | การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ประเภทของความรับผิดชอบ | ๔๐ |
| ๒.๑๐ | พัฒนาการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (สถาบันไทยพัฒน์, ๒๕๕๓) | ๔๗ |
| ๒.๑๑ | โครงสร้างของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร | ๕๒ |
| ๒.๑๒ | ความสัมพันธ์ของ Benchmark Benchmarking และ Best Practices | ๘๐ |
| ๒.๑๓ | กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๑๑๕ |
| ๔.๑ | ฉบับร่างที่ ๑ | ๑๙๗ |
| ๔.๒ | ฉบับร่างที่ ๒ | ๒๒๙ |
| ๔.๓ | | ๒๖๕ |
| ๔.๔ | กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๖๖ |
| ๕.๑ | กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๗๓ |

# บทที่ ๑

# บทนำ

## ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่ดำเนินไปอย่างเรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยปราศจากข้อจำกัด หรือกฎเกณฑ์ทางเศรษฐกิจ มีการแข่งขันด้านอุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ ตลอดจนการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างไม่คำนึงถึงผลกระทบในมิติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นมิติด้านสิ่งแวดล้อม หรือมิติด้านสังคม เป็นไปเพียงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาคุณภาพและเป็นการเพิ่มกำลังการผลิตของสินค้าเพื่อให้ได้กำไรสูงสุด อันเป็นผลมากจากลัทธิทุนนิยม จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างเสรีทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การค้าเสรี การลงทุนข้ามชาติทำให้ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสบริโภคนิยมจากการเลียนแบบประเทศตะวันตกผู้นำลัทธิทุนนิยม โดยอ้างความเป็นประชาธิปไตยที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม จากสภาวะดังกล่าวพลโลกส่วนใหญ่จึงใช้จ่าย และบริโภคทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างฟุ่มเฟือยและสุรุ่ยสุร่าย ทำให้เกิดการแข่งขันแก่งแย่งชิงให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเพื่อสร้างความมั่นคั่งทางเศรษฐกิจแก่ตนเอง โดยไม่ไดสนใจหรือใส่ใจต่อสภาพสังคมและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่หมดสมรรถภาพไปเรื่อยๆ และความสามารถในการอำนวยประโยชน์ของทรัพยากรเหล่านั้นให้กับพลโลกลดลงอย่างรวดเร็ว

ปัญหาสังคมเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กันมากับสังคมมมนุษย์ กล่าวได้ว่าในทันทีที่เกิดสังคมมนุษย์ขึ้น สภาพของปัญหาสังคมก็เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน แต่สภาพของปัญหาสังคมในอดีตที่ผ่านมามีสภาพที่ไม่สลับซับซ้อนและเข้มข้น จนส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของสมาชิกในสังคมมากนัก เนื่องจากแต่เดิมสังคมยังมีขนาดเล็ก และมีสมาชิกจำกัด แต่ในปัจจุบันที่โลกมีพลโลกกว่าหกพันล้านคน ประชาคมโลกจึงต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาที่ขาดความสมดุลอันเป็นผลพวงจากการมุ่งพัฒนาในเชิงเดี่ยว โดยให้ความสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว และมุ่งหวังการพัฒนาดังกล่าวให้ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาด้านอื่นๆ ตามมา แต่ในความเป็นจริงกลับปรากฏผลในทางตรงกันข้าม จากสังเกตว่าโลกกำลังอยู่ในภาวะวิกฤติทั้งทางด้านสังคมจริยธรรม หรือแม้แต่วิกฤตการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลกที่มีแต่จะทวีความรุนแรงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความเป็นอยู่โดยรวมของประชากรโลกทั่วทุกภูมิภาค

จากสภาพสังคมปัจจุบันเกิดการปรับตัวทำให้เกิดวิวัฒนาการที่นำไปสู่สภาวะความเป็นสังคมเชิงซ้อน สภาวะดังกล่าวส่งผลให้ปัญหาสังคมเพิ่มความเข้มข้น และมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และจะเกิดปัญหาเช่นนี้เพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณในอนาคต และจากการที่ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้สามารถแข่งขันกับนานานาประทศได้ กระแสการเร่งพัฒนา และสภาพเศรษฐกิจที่บีบรัด ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทย ทำให้เกิดการแข่งขันโดยให้ค่านิยมในทางวัตถุสูงกว่าจิตใจ เกิดการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองมากกว่าส่วนรวม ขาด

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จนเกิดการภาวะขาดสมดุลระหว่างด้านจิตใจกับด้านวัตถุ ส่งผลให้จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมลดน้อยลงทุกวัน[๑]

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆของยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดสภาวการณ์แข่งขันของโลก ดังนั้นทุกๆประเทศรวมทั้งประเทศไทย จึงต้องพยายามพัฒนาศักยภาพความพร้อม เพื่อนำพาประเทศไปสู่การแข่งขันระดับโลก การแข่งขันระหว่างประเทศในปัจจุบันนั้น นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ มีความสำคัญและความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น องค์กรต่างๆในอนาคตต้องเตรียมความพร้อมของตนเองพร้อมที่จะแข่งขันพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาใหม่ๆที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงเป็นแรงกระตุ้นให้องค์กรต่างๆจำนวนไม่น้อยต้องเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ของตนเอง ส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องสรรหาวิธีการ เครื่องมือ และความรู้ใหม่ๆเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงองค์กรของตนเองให้มีความพร้อมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและปรับสภาพให้องค์กรอยู่รอดและมีความสามารถในการแข่งขันได้ซึ่งไม่เว้นแม้แต่องค์กรด้านการศึกษา

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านต่างๆของโลกในยุคปัจจุบันทำให้เกิดการแข่งขันไม่มีการสิ้นสุด ดังนั้นประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นกลไกในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะควรเน้นในเรื่องของคุณภาพการศึกษาเพื่อให้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก [๒]และด้วยว่าสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจและยังหล้าหลังกว่าหลายประเทศทั้งด้านโอกาส คุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา [๓]

การเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบอย่างไม่หยุดยั้งตามกระแสของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่การมีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยของประชาชนการเคารพสิทธิมนุษยชน การสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมการพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้และคุณภาพชีวิตการส่งเสริมการค้าเสรีตลอดจนการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมซึ่งประเด็นเหล่านี้ก่อให้เกิดข้อกฎหมายและข้อบังคับของรัฐมากมายซึ่งไปจำกัดการประกอบกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสังคมในลักษณะที่ไม่ดีผลกระทบระยะยาวของข้อจำกัดต่างๆเหล่านี้คือองค์กรในปัจจุบันจะต้องดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร และค่อยๆ พัฒนากลายเป็นขนบธรรมเนียมที่ต้องทำ[๔]

---

[๑]เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, สร้างงานพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนด้วยแนวคิด “การประกอบการเพื่อสังคม (Socal Entrepreneurship)”, รัฐสภาสาร, ๕๗(๙), ๘๗-๙๒, ๒๕๕๒.

[๒]กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๐).

[๓]สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๙) : ฉบับสรุป**, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๕๓).

[๔]จินตนา บุญบงการ, **จริยธรรมทางธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

องค์กรใดที่เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้และปรับตัวได้ก่อนย่อมเป็นการวางรากฐานในการสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร (Corporate Sustainability) ในอนาคตอันเป็นกระบวนทัศน์ที่สำคัญยิ่งในการบริหารองค์กรธุรกิจสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าการเติบโตและข้อได้เปรียบขององค์กร (Corporate Growth and Profitability) เป็นสิ่งสำคัญแต่ขณะเดียวกันองค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ด้วยโดยการวัดความสำเร็จของการดำเนินกิจการในกระบวนทัศน์ใหม่นี้

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๑๔ ระหว่างวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ – ๑ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ ได้มีการหารือและรับรองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ (CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อผลักดันให้ภาคธุรกิจผนวกเอาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไว้ในวาระการดำเนินงานขององค์กร และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจ-สังคมที่ยั่งยืนในหมู่ประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. พัฒนานโยบายสาธารณะที่เป็นตัวแบบด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรหรือเครื่องมือทางกฎหมายสำหรับใช้อ้างอิงในหมู่ประเทศสมาชิกอาเซียนโดยอาจอ้างถึงมาตรฐานและแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง

๒. ประสานภาคเอกชนให้ร่วมสนับสนุนในกิจกรรมขององค์กรระดับรัฐมนตรีอาเซียนรายสาขาและมูลนิธิอาเซียนในส่วนที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ

๓. สนับสนุนให้เกิดการรับและนำมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นสากลมาใช้

๔. เพิ่มการรับรู้ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการในอาเซียนไปจนถึงความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างกิจกรรมเชิงพาณิชย์กับชุมชนในถิ่นที่ตั้งโดยเฉพาะการสนับสนุนการพัฒนาที่มีชุมชนเป็นฐาน

สถาบันไทยพัฒน์[๕] เป็นองค์กรที่ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในประเทศไทยโดยเฉพาะ ได้ชี้แนวทางให้แก่องค์กรไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมทั้งระดับใกล้และไกล ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร หรือการใช้ทรัพยากรจากภายนอกเพื่อสร้างสังคมที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้เป็นปกติสุขภายใต้เงื่อนไขของความถูกต้องโปร่งใส และการมีจริยธรรมที่ดี มุ่งคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกกิจการและรวมถึงสังคมโดยรวม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรถือว่าเป็นพันธกิจหลักอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่ากิจกรรมหลักที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองต่อประเด็นในการให้บริการสังคม หรือดำเนินพันธกิจขององค์กรในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) องค์กรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนควบคู่กันไป

---

[๕]สถาบันไทยพัฒน์, **๖ ทิศทาง CSR ปี ๒๕๕๒, (**กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

จากที่ได้กล่าวมาเห็นได้ว่าความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคมและองค์กรมีความมีคาดหวังสูงขึ้นคือเรียกร้องให้องค์กรธุรกิจรักษาผลประโยชน์ไม่เฉพาะเพียงของพวกเขาเองเท่านั้นแต่สิ่งสำคัญคือองค์กรธุรกิจต้องรักษาผลประโยชน์ของสังคมโดยรวมด้วยดังนั้นความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นนโยบายที่ทวีความสำคัญยิ่งๆขึ้นโดยเฉพาะผู้บริหารในโลกยุคปัจจุบัน

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจในการดำเนินงาน ๔ งาน ได้แก่ โครงสร้าง คน เทคโนโลยี งาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓) และเพื่อตอบสนองความคาดหวังของสังคม (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ด้วยว่า สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเด็กและเยาวชนจะต้องมีคุณภาพในด้านคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ในทุกงานต้องมีองค์ประกอบ รูปแบบที่จะบ่งบอกถึงคุณภาพหรือมาตรฐานการศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์กำกับในการใช้วัดคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งการประเมินตนเองของสถานศึกษา การประกันคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพจากภายนอก องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมพัฒนาองค์ประกอบ รูปแบบที่เห็นว่าจำเป็นต้องควบคุมตามความเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามปัจจุบันพบว่าสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีปัญหาการร้องเรียนต่างๆ มากขึ้นจากการเรียกรับผลประโยชน์รวมถึงความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการอันเกิดจากการขาดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากเหตุผลและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับการทบทวนภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าการนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมาปรับใช้ในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในส่วนที่กำหนดไว้ในพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓) และในด้านการตอบสนองความคาดหวังของสังคม (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) แม้ที่ผ่านมามีการริเริ่มดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ยังไม่พบแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่ได้กำหนดเป็นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ผู้วิจัยจึงตั้งใจที่จะนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มาปรับใช้ในสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้ดำเนินการวิจัย “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นสารสนเทศทางการศึกษาในการวางแผน ปรับปรุง หรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีรูปแบบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒.๓ เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

ปัญหาของการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓.๑ สภาพปัจจุบันและปัญหาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

## ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ๔ ด้าน คือ ๑) ขอบเขตด้านเนื้อหา ๒) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๓) ขอบเขตด้านสถานที่ และ ๔) ขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

### ๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ความรู้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ตัวแปรองค์ประกอบที่สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมของการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ ๑) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ๒) แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ๓) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แล ๔) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑,๖๔๓ แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓๒๑ แห่ง กำหนดจากการเปิดตารางยามาเน่[๖] โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล

**๑.๔.๓ ขอบเขตด้านสถานที่**

ได้แก่สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖ เขตภูมิศาสตร์

**๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ วิจัย ได้ศึกษาข้อมูลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปีการศึกษา ๒๕๕๙-๒๕๖๐

## ๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**รูปแบบ** หมายถึง แบบจำลอง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

**การพัฒนารูปแบบ** หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาซึ่งมีประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ (๑) การศึกษาความรู้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (๒) การพัฒนารูปแบบ (๓) การตรวจสอบรูปแบบ (๔) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

**การบริหารสถานศึกษา** หมายถึง วิธีการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานของผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่สถานศึกษากำหนดไว้

**วิธีการบริหารสถานศึกษา** หมายถึง ขั้นตอนการบริหารหรือการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่สถานศึกษากำหนดไว้ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์องค์การ (Analysis : A) หมายถึง การพิจารณากระบวนการพัฒนารูปแบบและข้อมูลที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา และพิจารณาว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนารูปแบบนี้มีแนวปฏิบัติ ๓ ข้อ ได้แก่ (๑) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา (๒) การกำหนดขอบเขต และรวบรวมข้อมูลของปัญหา (๓) การประเมินตนเองโดยวิเคราะห์ช่วงห่าง และการคาดคะเนช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. การวางแผน (Planning: P) หมายถึง การจัดการโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีแนวปฏิบัติ ๒ ข้อ ได้แก่ (๑) การวางแผนในองค์การ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน (๒) สร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน

---

[๖]Yamane, Taro. **Elementary sampling theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.1976.

๓. การสื่อสารสร้างความเข้าใจ (Understanding : U) หมายถึง การสื่อผลที่ได้หลังจากการทำแผนงานโครงการให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และการสร้างการยอมรับในแผนงานโครงการโดยมีลักษณะการปฏิบัติ ๒ ข้อ ได้แก่ (๑) การสื่อสารแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (๒) การสร้างการยอมรับ

๔. การปฏิบัติการ (Doing : D) หมายถึง การนำแผนปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ กำกับดูแลและควบคุมให้ผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่สถานศึกษาได้วางไว้ และการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีแนวปฏิบัติ ๒ ข้อ ได้แก่ (๑) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้และเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (๒) การปฏิบัติ การจัดทำแผนการดำเนินการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๕. การปรับปรุงและควบคุม (Improve and Control : I) หมายถึง การกำกับดูแลและแก้ไขข้อบกพร่องกระบวนการบริหารให้ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรมุ่งหวัง ในงานวิจัยนี้มีแนวปฏิบัติ ๕ ข้อ ได้แก่ (๑) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผล (๒) การควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (๓) การให้รางวัลตอบแทนและกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงาน (๔) การสอบทวนผลโดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุดหรือคู่เปรียบเทียบโดยการกำหนดหัวข้อการเทียบเคียง (๕) สร้างนวัตกรรมหรือระบบการดำเนินการออกแบบระบบ

**องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา** หมายถึง งานภารกิจ ภาระงานหรืออำนาจหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครอบคลุม ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) โครงสร้าง (๒) คน (๓) เทคโนโลยี และ (๔) งาน

๑. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การแบ่งสายงานหรืออาณาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้การดาเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่นโครงสร้างองค์กรเหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษามีการจัดกลุ่มงานภายในองค์กรมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสมกับบริบทและความจำเป็นครอบคลุมงานทั้งหมดของสถานศึกษามีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒. คน (Human) หมายถึง การสร้างเสริมทัศนคติความคาดหวังการรับรู้ของบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทพฤติกรรมและคุณลักษณะเช่นบุคลากรเพียงพอมีความเป็นมืออาชีพความเป็นผู้นาของผู้บริหารทุกระดับมีการวางแผนอัตรากำลังสรรหาตามความเหมาะสมและคุ้มค่ากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ

๓. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) รวมทั้งนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการนาเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทางานการนาเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

๔. งาน (Task) หมายถึง ภารกิจหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๙ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

**ความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรและหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

**หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง การทำให้องค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม (Economic-Social-Environment : ESG) มีสมดุลอยู่รวมกันได้อย่างยั่งยืน องค์กรดำเนินงานโดยใช้หลักการ ประกอบด้วย ๕ หลักการ ได้แก่

๑. หลักการของความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน่วยงานการเอาใจใส่ในปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา รับฟังและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน กล้าดำเนินการตามกฎหมายและกล้าที่จะยอมรับผลจากกระทำของตน

๒. หลักการของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง ความถูกต้อง ชัดเจน ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบข้อมูลได้

๓. หลักการของความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เลือกปฏิบัติ

๔. หลักการของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ การประเมินติดตามผล และการรับผลประโยชน์หรือรับผิดชอบ

๕. หลักการของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หมายถึง กระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการและเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม อย่างต่อเนื่องและยาวนาน โดยการดำเนินการบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างองค์รวมของทุกๆ ด้านอย่างสมดุล

**วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง เป้าหมาย ผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ๓ข้อ ได้แก่

๑. เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการ

๓. เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น

**องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง ส่วนประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญของการดำเนินงานขององค์กรในการรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย

๑. ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยจัดสรรผลประโยชน์ในองค์กรอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. ความรับผิดชอบทางกฎหมาย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยกำหนดระเบียบและการบริหารไปตามครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่างๆซึ่งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย

๓. ความรับผิดชอบทางจริยธรรม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยผู้บริหารแสดงออกในด้านการกระทำ มีศีลธรรม จรรยาบรรณ และค่านิยมที่ดีของสังคม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. ความรับผิดชอบเชิงสาธารณะประโยชน์ หมายถึง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการให้ความสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ ของชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมท้องถิ่น หรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมให้ดีขึ้น

**เงื่อนไขความสำเร็จ** หมายถึง ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม หรือสภาวะที่เอื้อหรือเกื้อหนุนให้การดำเนินงานขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

๑. การบริหารเชิงรุก (Proactive Management) หมายถึง การทำงานที่มีการวางแผนงานเพื่อป้องกันปัญหา สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม หากในสถานศึกษาการบริหารจัดการเชิงรุก ย่อมหมายถึง การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการวางแผนงานต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหา สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒. การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน (Ownership) หมายถึง การที่องค์การเห็นคุณค่าของบุคลากรหรือพนักงาน และปลูกฝังให้บุคลากรหรือพนักงานร่วมมือทำงานเพื่อองค์การให้บุคลากรหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ จะทำให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความรู้สึกภักดีที่จะทำทุกอย่างเพื่อองค์การ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ควรมีการให้ลูกค้าเข้ามาส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเพื่อให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การด้วย ซึ่งในสถานศึกษานั้น การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึงการที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าของครูบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ให้ความเท่าเทียมในผลประโยชน์ร่วมกัน และปลูกฝังให้ครูบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือทำงานเพื่อสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการจะทำให้ครูบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เกิดความรู้สึกภักดีที่จะทำทุกอย่างเพื่อสถานศึกษา และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

๓. การบริหารคนเก่งในองค์การ (Talent Management) หมายถึง การส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับ ให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ สามารถนำความแตกต่างที่ตนเองมีอยู่นั้นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น องค์การสามารถนำกระบวนการเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาคนเก่งและมีโอกาสหมุนเวียนไปทำงานในทุกส่วนขององค์การ หากในสถานศึกษา การบริหารคนเก่งในองค์การหมายถึง การส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับให้ครูและบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ มีความสามารถที่โดดเด่นสามารถนำความแตกต่างที่ตนเองมีอยู่นั้นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถนำกระบวนการเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาครูและบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษนี้ และมีโอกาสหมุนเวียนไปทำงานในทุกฝ่ายของสถานศึกษา

**สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) หมายถึง (๑) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องต่อความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา (๒) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องต่อความสนใจของผู้บริหารสถานศึกษา (๓) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบสร้างความมั่นใจต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติ (๔) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีคุณค่าและสร้างความน่าเชื่อถือต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้ หมายถึง (๑) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (๒) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลหรือผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (๓) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบสามารถทำให้เกิดความคุ้มค่าต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (๔) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบสามารถสร้างการยอมรับต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสมหมายถึง (๑) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (๒) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานได้อย่าง โปร่งใส (๓) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบช่วยแก้ปัญหา การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (๔) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรายงานผลการบริหารงานได้อย่างเปิดเผย

การประเมินรูปแบบด้านความถูกต้องหมายถึง (๑) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความถูกต้องตามแนวคิดทฤษฎีทางวิชาการ (๒) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความครอบคลุมกับขอบข่ายภาระงานของสถานศึกษา (๓) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องกับขอบข่ายภาระงานของสถานศึกษา (๔) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

## ๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๖.๑ ได้ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖.๒ ได้แนวทางในการพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพเป็นไปตามการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่ ๔

๑.๖.๓ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล ในการกำหนดนโยบาย และวิธีการบริหารในสถานศึกษาให้มีรูปแบบเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารให้มากยิ่งขึ้น

๑.๖.๔ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อเสนอแนะ ไปสร้างรูปแบบเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

# บทที่ ๒

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาจากเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา ในประเด็นดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒.๗ สังเคราะห์งานวิจัย

๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

## ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

### ๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

ในวิชาการโดยทั่วไปมักได้ยินคำว่า โมเดล (Model) กันอย่างแพร่หลายทั้งในกลุ่มวิชาการบริหารเศรษฐศาสตร์รัฐศาสนศาสตร์และสาขาวิชาอื่น ๆ

คำศัพท์ดังกล่าวมีการเรียกแตกต่างกันในภาษาไทย บ้างก็เรียกว่า “รูปแบบ” หรือบางกลุ่มเรียกว่า “หุ่นจำลอง” หรือ “แบบจำลอง” บางคนอาจเรียกทับศัพท์ว่า “โมเดล” ก็มี ลักษณะคำที่เรียกใช้แตกต่างกันตามลักษณะที่นำมาใช้ เช่น ในวงการวิทยาศาสตร์ แพทยศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ มักใช้คำว่า “หุ่นจำลอง” จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งได้อย่างดี เป็นต้น ในวงการวิชาการมีการใช้คำว่า ตัวแบบหรือรูปแบบ แต่ในที่นี้ของใช้คำว่า รูปแบบ เพื่อทำความเข้าใจและนำไปสู่การศึกษาถึงรูปแบบคุณธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรต่อไป คำว่า รูปแบบ (Model) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ดังนี้

ทิศนา แขมมณี ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนไดอะแกรมหรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนมากขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสาวหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลายปกติในการศึกษาวิจัยในเรื่องใดๆ ก็ตามผู้ศึกษาจะต้องตั้งคำถามที่ต้องการคำตอบ ซึ่งในกระบวนการวิจัยจะมีการตั้งสมมติฐานขึ้นมา ซึ่งก็คือคำตอบที่คาดคะเนไว้ล่วงหน้า สมมติฐานเหล่านี้มักจะได้มาจากข้อความรู้หรือข้อค้นพบที่ผ่านมา หรืออาจจะเกิดจากประสบการณ์หรือการหยั่งรู้ (Intuition) ของผู้ศึกษาวิจัยหรืออาจจะเกิดจากทฤษฎีหลักการต่างๆ สมมติฐานเป็นข้อความที่บงบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ของเรื่องหรือสถานการณ์ปัญหานั้นๆ ซึ่งจะยังเป็นเพียงเครื่องมือในการแสวงหาคำตอบเท่านั้น จนกว่าจะได้รับการนำไปพิสูจน์ทดสอบ หากสมมติฐานเป็นจริง ข้อความนั้นก็สามารถนำไปใช้ในการทำนายหรืออธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ได้

รูปแบบก็เช่นเดียวกันกับสมมติฐานที่บุคคลอาจสร้างขึ้นจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมยหรือจากทฤษฎีและหลักการต่างๆ ได้แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี[๑]

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ[๒]

เยาวดี วิบูลย์ศรี รูปแบบ หมายถึง เป็นวิธีที่บุคคลได้ถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ การจินตนาการที่ปรากฏหรือเรื่องราวต่างๆ เป็นลักษณะของการสื่อสารในรูปแบบจำลองหรือเลียนแบบจากตัวต้นแบบ[๓]

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ กล่าวถึง รูปแบบ หมายถึง ชุดของแนวคิดซึ่งได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมีองค์ประกอบต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน โครงสร้างระบบการบริหาร ขอบข่ายการดำเนินงาน กลยุทธ์พื้นฐาน เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นต้น[๔]

---

[๑]ทิศนา แขมมณี, **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจักกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ ๗), กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๑, หน้า ๒๒๐.

[๒]อุทัย บุญประเสริฐ, ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล, **วารสารครุศาสตร์, ๓ (๓-๔),** เมษายน–กรกฎาคม ๒๕๑๖. หน้า ๒๕-๓๔.

[๓]เยาวดี วิบูลย์ศรี, **การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

[๔]ศักดิ์จิต มาศจิตต์, **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ ๑๑.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๐.

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค กล่าวถึง รูปแบบหมายถึง แบบจำลองโครงสร้างหรือตัวแบบที่จำลองปรากฏการณ์จริง โดยทำให้ความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่ปรากฏในรูปแบบนั้น[๕]

รุจิร์ ภู่สาระ กล่าวถึง รูปแบบเป็นความสัมพันธ์ทางตรรกวิทยาที่อาจเป็นทั้งเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ ซึ่งเชื่อมโยงกันกับสิ่งที่เป็นจริงที่เราต้องการบทบาทของรูปแบบใช้เป็นตัวแทนของเหตุการณ์หรือความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ที่สามารถอธิบายออกมาเป็นภาพได้ ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ใช่ความจริงแต่เป็นเพียงภาพหรือเรื่องราวที่เขียนอธิบายความคิดที่คาดว่าจะเป็นจริง จุดมุ่งหมายของรูปแบบเพื่อช่วยให้สามารถจัดการกับสิ่งที่รู้แล้วเพื่อให้มองเห็นความสัมพันธ์และไม่สับสนกับเนื้อหาที่ซับซ้อน[๖]

รัตนะ บัวสนธ์ กล่าวถึง ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น ๓ ความหมาย ดังนี้

๑.แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ

๒.แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

๓ .

แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

---

[๕]พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค, **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

[๖]รุจิร์ ภู่สาระ, **การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์, ๒๕๕๑.

รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น[๗]

สโตนเนอร์ และแวนเคล (Stoner & Wankel) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร[๘]

กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ๔ ความหมาย คือ

๑ .

เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

๒.เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการลอกเรียนเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนแบบ เป็นต้น

๓.เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด

๔ .

เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้[๙]

สมิธ และคนอื่นๆ (Smith, et al.) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อส่วนของจริงให้เล็กลงเพื่อให้พิจารณาและช่วยทำความเข้าใจในข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมต่างๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น

---

[๗]รัตนะ บัวสนธ์, **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: คำสมัย, ๒๕๕๒.

[๘]**สโตนเนอร์ และแวนเคล** (Stoner & Wankel), **Management,** New Delhi: Prentice-Hill. ๑๙๙๘, p. ๕๕๙.

[๙]กูด (Good), (New Youk : Mcgraw-Hill Book, ๑๙๗๓), p. 15**.**

ซึ่งเป็นเหมือนตัวแทนความจริง แต่มิใช่ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น[๑๐]

ฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman) กล่าวว่า รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่าเป็นนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณลักษณะนั้นๆ[๑๑]

พจนานุกรม Contemporary English ของลองแมน (Longman) กล่าวถึงความหมายของรูปแบบไว้ ๒ ประการ คือ[๑๒]

๑.รูปแบบ หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริงตรงกับภาษาไทยว่าแบบจำลอง

๒.รูปแบบ หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น

๓.รูปแบบ หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น ๘๖๔X เป็นต้น

ราจ (Raj) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encychopadic of Psychology and Education ไว้ ๒ ความหมาย ดังนี้

๑.รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

๒.รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ[๑๓]

---

[๑๐]สมิธ และคนอื่นๆ (Smith, et al.), The contract net protocol: High-level communication and control in a distributed problem solver. **IEEE Transactions on computers.** (๑๒), ๑๑๐๔-๑๑๑๓, ๑๙๘๐

[๑๑]ฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman), **Urban society: A systematic introduction.** New York: F. E. Peacock, ๑๙๘๒

[๑๒]Longman, **Literary approaches to biblical interpretation.** Grand Rapids, Mich.: Academie Books, ๑๙๘๘

ดาฟท์ (Daft) กล่าวถึง รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้เป็นเครื่องมืออธิบายมิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญๆ บางมิติขององค์การ[๑๔]

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของรูปแบบจำนวน ๑๕ ท่าน สรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษาอย่างเป็นระบบ มีลักษณะเป็นตัวแทนของความเป็นจริง เปลี่ยนความสลับซับซ้อนให้มีความเข้าใจง่ายขึ้นและสะท้อนลักษณะบางส่วนออกมาให้เป็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องเชื่อมโยงมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน โดยใช้เหตุผลและสมมติฐานมาประกอบอาจเป็นได้ทั้งรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

### ๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบมีนักวิชาการจำแนกไว้หลายแนวทาง ดังนี้

คลีแลนด์ และคิง (**Clealand & King);** เมียคอน อัลเบร์ต และ ฮีดัวร์ **(Meacon, Albert & Khedour,** ๑๙๘๕**)** แอนเดอร์สัน สวีเนย์ และวิลเลียม (**Anderson, Sweeney & Willian,** ๑๙๙๒ อ้างถึงใน มณฑาวดี

---

[๑๓]ราจ (Raj), **Encyclopaedic Dictionary of Psychology and Education Volumn ๓ (M-Z).** New Delhi: ANMOL Publications PVT, ๑๙๙๖.

[๑๔]ดาฟท์ (Daft), **Organization Theory and Design International Thomsonson.** Ohio: South-Western College Publishing, ๑๙๙๘.

พูลเกิด, ๒๕๕๒) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ประเภทของรูปแบบสามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ

**๑.** รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) หรือรูปแบบรูปจำลอง (Iconic Model) คือ รูปแบบหรือรูปจำลองที่เกิดจากการเปลี่ยนสัดส่วนหรือย่อสัดส่วนไปจากของจริง โดยคงลักษณะที่สำคัญไว้ คือ ความเหมือนและอาจตัดทิ้งลักษณะบางอย่างออกไป ตัวอย่างเช่น รูปจำลองเครื่องบิน โครงสร้างเหมือนเครื่องบินจริงแต่ย่อส่วนลงมา ไม่มีรายละเอียดบางอย่าง เช่น ระบบอิเล็กทรอนิกส์ภายใน เป็นต้น

**๒.** รูปแบบอะนาลอก (Analog Model) คือ รูปแบบที่เลียนแบบธรรมชาติและแสดงถึงลักษณะที่เป็นนามธรรม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงการแสดงลักษณะคุณสมบัติบางอย่าง ไม่เหมือนเดิมมากขึ้น คุณสมบัติของเดิมหนึ่งอย่างอาจถูกนำเสนอในลักษณะต่างๆ ได้หลายลักษณะรูปแบบประเภทนี้ จะช่วยให้ง่ายต่อการเข้าใจสิ่งที่กำลังศึกษาอยู่ ตัวอย่างเช่น กราฟเส้นที่แสดงราคาและปริมาณของสินค้าหรือแผนภูมิองค์การ เป็นต้น

**๓.** รูปแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Model) หรือรูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่แสดงลักษณะที่เป็นนามธรรมที่สุด คือ จะใช้สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายแทน คุณสมบัติของจริงทั้งหมดของเดิมจะถูกเปลี่ยนรูปไปหมดสิ้น[๑๕]

โทนี่ และแคโรล (Tosi & Carroll) กล่าวไว้ว่า รูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่ายๆ ไปจนกระทั่งถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model)

---

[๑๕]คลีแลนด์ และคิง (Clealand & King), **Management: a systems approach.** New York: Mc Graw-Hill, ๑๙๘๒.

ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ มักหมายถึงเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ หรือบรรยายคุณสมบัตินั้นๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น รูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะจะทำให้โมเดลมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ[๑๖]

สไตเนอร์ (Steiner) จำแนกรูปแบบออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้ เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model of Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง แต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน[๑๗]

เฮอร์เซย์ และจอร์นสัน (Hersey & Johnson) กล่าวไว้ว่ารูปแบบกับทฤษฎีไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กันใน ๒ ลักษณะ คือ

๑.รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) คือ โมเดลที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์งานวิจัย หรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบาย

---

[๑๖]โทนี่ และแคโรล (Tosi, H. L., & Carroll, S. J.), Management. ๒nd ed. New York: John Wiley and Sons, ๑๙๘๒.

[๑๗]สไตเนอร์ (Steiner, **The child's changing consciousness and Waldorf education.** Hudson, N.Y.: Anthroposophic Press; London: R. Steiner Press, ๑๙๘๘.

ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา เมื่อทดสอบโมเดลกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกันโมเดลนั้นก็มีความน่าเชื่อถือ อันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ ต่อไป ดังนั้นการสร้างโมเดลเชิงทฤษฎีจึงอาจเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้างทฤษฎีใหม่ๆ เท่านั้น

**๒**. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) คือ โมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อทำให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายขึ้น หรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังนั้น โมเดลจึงเป็นเพียงแบบจำลองอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายทอดจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ[๑๘]

คีฟส์ (Keeves) กล่าวถึงการแบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ **๔** ประเภท คือ

**๑.** Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนาย จำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบได้กับน้ำที่ไหลเข้าถัง นักเรียนที่ออกจากระบบเปรียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

**๒**) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึ

---

[๑๘]เฮอร์เซย์ และจอร์นสัน (Hersey & Johnson), Great ideas revisited: Revisiting the life-cycle theory of leadership. Training & Development, ๕๐(๑), ๔๒-๔๘, ๑๙๙๖.

กษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบการสอน รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์และรูปแบบการบริหารการศึกษาประชาบาล

**๓**) Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันมากในสาขาจิตวิทยาและการศึกษา รวมทั้งการบริหารการศึกษา

**๔**) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล เช่น The Standard Deprivation Model

ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น[๑๙]

บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman) และทาดาโอะ มิยากาวะ (คงศักดิ์ สันติพฤกวงษ์ (ผู้แปล), **๑๙๘๖**) มีความคิดสอดคล้องกันว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่าควรมีรายละเอียดขององค์ประกอบอย่างไร เนื่องจากรายละเอียด

---

[๑๙]คีฟส์ (Keeves), **Educational research methodology, and measurement: An international handbook.** Oxford, England: Pergamon Press, ๑๙๘๘.

และองค์ประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบนั้นจะขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษา[๒๐]

เสรี ชัดแช้ม ได้สรุปความเห็นของนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า แบบจำลองจำแนกเป็น ๒ แบบ ได้แก่

๑.แบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็นแบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model Of) เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อส่วน และแบบจำลองสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model For) เช่น แบบจำลองที่ออกไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้าต้องสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น

๒) แบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) เป็นแบบจำลองความคิด ซึ่งแสดงแนวคิดของระบบหรือกระบวนการโดยใช้เป็นภาพเขียน หรือภาพวาด แสดงโครงสร้างความคิด แบ่งออกเป็นแบบจำลองเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model Of) คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีเพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น แบบจำลองการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น และแบบจำลองเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model For) คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติเพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น[๒๑]

---

[๒๐]บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman), **Urban society: A systematic introduction.** New York: F. E. Peacock, ๑๙๘๒.

[๒๑]เสรี ชัดแช้ม, **แบบจำลอง.** ม.ป.ท., ๒๕๓๘.

นอกจากนี้ กรรณิกา เจิมเทียนชัย ได้แบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองเป็น ๒ ชนิด ได้แก่ แบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม[๒๒]

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเภทขององค์ประกอบของรูปแบบ จำนวน ๘ ท่าน จึงสรุปประเภทและองค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้สรุปว่า การใช้รูปแบบเป็นกลไกที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการของนักวิเคราะห์ หรือใช้รูปแบบเป็นวิธีการหนึ่งในการค้นคว้าและวิจัย รูปแบบต้องเป็นแนวคิดที่ทฤษฎีหลักการหรือเหตุผลต่างสนับสนุนและเป็นหลักการเพื่อเปรียบเทียบกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น องค์ประกอบที่กำหนดในรูปแบบต้องแสดงความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างไร รูปแบบมิได้มุ่งเฉพาะการศึกษาว่าอะไร เป็นอะไร แต่มุ่งหมายให้นำเอาผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่ตายตัวว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีอะไรบ้าง ส่วนใหญ่มักจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา

### ๒.๑.๓ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

รูปแบบช่วยในการสร้างทฤษฎี เช่น ลดการอ้างอิงหลักฐานจำนวนมาก อธิบายและพยากรณ์สิ่งต่างๆ แต่รูปแบบก็มีข้อจำกัดกล่าว คือ รูปแบบอาจไม่สอดคล้องความเป็นจริง บางครั้งรูปแบบก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเรื่องจริงหรือเรื่องนั้นเป็นเรื่องง่ายๆ (Oversimplification) เช่น ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างของร่างกายมนุษย์จำเป็นต้องตัดอวัยวะต่าง

---

[๒๒]กรรณิกา เจิมเทียนชัย, **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ๆ ออกไปเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าส่วนที่ขาดไปเป็นส่วนที่มีความสำคัญรูปแบบนั้นก็เป็นอันตรายต่อผู้ใช้เพราะจะก่อให้เกิดความเข้าใจผิด อันตรายของการใช้รูปแบบยิ่งจะมีมากขึ้นหากแบบจำลองนั้นเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์จริงที่มีความซับซ้อนสูง เช่น ปรากฏการณ์ทางสังคมและปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา เป็นต้น บ่อยครั้งที่พบว่าทฤษฎีที่สำคัญและมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีผิดพลาด แปลความหมายผิด เสนอข้อสรุปโดยอ้างเหตุผลผิดเป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้นักวิจัยควรระมัดระวัง ทาคาโอะ มิยากาวะ กล่าวว่า รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่จะทำให้ผู้สนใจศึกษาในเรื่องนั้นๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้น การสร้างที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้[๒๓]

๑.

รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม

๒.

รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

๓.

รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

---

[๒๓]**ทาคาโอะ มิยากาวะเศรษฐมิติเบื้องต้น** อ้างถึงใน คงศักดิ์ .), สันติพฤกษ์, แปล), (กรุงเทพมหานคร: รู้แจ้ง, ๒๕๑๕, หน้า ๑๕.

๔ .
รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้

๕ .
รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้สรุปว่า รูปแบบที่ดีต้องเป็นแบบในการสร้างทฤษฎีและเสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีที่ถูกต้องไม่แปลความหมายผิด เสนอข้อสรุปโดยอ้างเหตุผล สามารถตรวจสอบได้ อธิบายในการศึกษาข้อมูลที่ชัดเจนสามารถนำไปพัฒนาเป็นแนวคิดใหม่ให้เหมาะสมกับเรื่องนั้นๆ ได้

พูลสุข หิงคานนท์ สรุปถึงรูปแบบที่ดีไว้ว่า ควรมีลักษณะ ๕ ประการ คือ

๑ .
ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าการเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมๆ[๒๔]

๒.ควรนำไปสู่การทำนายผลที่จะตามมาโดยสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

๓ .
ความอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔.ควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษาได้

---

[๒๔]พูลสุข หิงคานนท์, **การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

๕ .

รูปแบบควรจะสอดคล้องกับกรอบของทฤษฎีของสิ่งที่จะใช้รูปแบบนั้นมาอธิบาย

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ กล่าวถึง คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ ๕ ประการ คือ[๒๕]

๑ .

รูปแบบต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างตัวแปรที่ศึกษา

๒ .

รูปแบบสามารถใช้ในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓ .

รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงคุณภาพของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจนแล้วยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔.แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังจะศึกษาด้วย

๕.สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่จะนำการศึกษา

นอกจากนี้ คีฟส์ (Keeves, ๑๙๘๘) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ ๔ ประการ คือ[๒๖]

๑ .

รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าคว

---

[๒๕]รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, **การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

[๒๖]คีฟส์ (Keeves), **Educational research methodology, and measurement: An international handbook.** Oxford, England: Pergamon Press, ๑๙๘๘.

า ม สั ม พั น ธ์ เ ชิ ง เ ส้ น ต ร ง แ บ บ ธ ร ร ม ด า อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

๒ .

รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูป แ บ บ ไ ด้ ส า ม า ร ถ ต ร ว จ ส อ บ ไ ด้ โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓.รู ป แ บ บ ค ว ร จ ะ ต้ อ ง ระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น น อ ก จ า ก รู ป แ บ บ จ ะเป็ น เ ค รื่ อ ง มื อ ใ น ก า ร พ ย า ก ร ณ์ ไ ด้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔.รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ แ ล ะส ร้ า ง ค ว า ม สั ม พั น ธ์ ข อ ง ตั ว แ ป ร ใ น ลั ก ษ ณ ะ ใ ห ม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

ดังนั้น คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ ๑) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร ๒) รูปแบบควรนำไปสู่แนวทางการพยากรณ์ผลและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ๓) รูปแบบควรมีโครงสร้างหรือกลไกเชิงเหตุผลเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ ๔) รูปแบบควรนำไปสู่แนวคิดใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเรื่องที่ศึกษา และ ๕) สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่จะใช้รูปแบบ

**ตารางที่ ๒.๑** การสังเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

| **คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี** | **รายชื่อนักวิชาการ** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | พูลสุข หิงคานนท์ (๒๕๔๐) | ทาดาโอะ มิยาคาวะ (๑๙๙๖) | Keeves (๑๙๙๙) | รุ่งนภา จิตรโรจนรัศมี | ผู้วิจัย |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑ . การแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๒ .นำไปสู่การทำนายผลที่จะตามมาโดยสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๓ . อธิบายถึงโครงสร้างหรือกลไกความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจน | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๔ . นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่หรือขยายองค์ความรู้ | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๕ .สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่จะใช้รูปแบบ | √ | √ | | √ | √ |

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้ ๑) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร ๒) รูปแบบควรนำไปสู่แนวทางการพยากรณ์ผลและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ๓) รูปแบบควรมีโครงสร้างหรือกลไกเชิงเหตุผลเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ ๔) รูปแบบควรนำไปสู่แนวคิดใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเรื่องที่ศึกษา และ ๕) สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่จะใช้รูปแบบ

### ๒.๑.๔ องค์ประกอบของรูปแบบ

จินตนา ศักดิ์ภู ·อร่าม (๒๕๔๕) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ความนำ เน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด ส่วนที่ ๒ รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย มีองค์ประกอบ ๕ ส่วน ประกอบด้วย ๑) หลักการแนวคิดในการกำหนดรูปแบบ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจโดยเน้นการมีส่วนร่วมหลักสิทธิและสิทธิประโยชน์ของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรในการรับและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักความเป็นอิสระจากกฎระเบียบที่ใช้บังคับกับโรงเรียนทั่วไป หลักการมีกฎหมายรองรับสถานะของโรงเรียน หลักความพร้อมที่ให้ตรวจสอบได้และหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณ

ภาพเป็นหลัก ๒) วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อเป็นทางเลือกในการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรร่วมกันจัดตั้งหรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ๓) ลักษณะเฉพาะของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย ความหมาย กฎบัตร ผู้จัดตั้ง ผู้สนับสนุนผู้อนุมัติการจัดตั้ง ประเภทของโรงเรียน จำนวนโรงเรียน การรับนักเรียน การมีอิสระในการบริหาร การได้รับเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ๔) กฎบัตรของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ๕) การบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย การบริหารโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และการบริหารงานโรงเรียนในกำกับของรัฐ ๔ ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานการเงิน และงานบริหารทั่วไป ส่วนที่ ๓ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ มุ่งเน้นการเร่งดำเนินการให้มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของโรงเรียนในกำกับของรัฐ และมีโครงการนำร่อง ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ ที่สำคัญ คือ ต้องมีกฎหมายรองรับและการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่มีความสามารถตรงความต้องการ[๒๗]

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (๒๕๔๘) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ความนำ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ ส่วนที่ ๒

---

[๒๗]จินตนา ศักดิ์ภู่อร่าม, **การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

องค์ประกอบของรูปแบบและสาระสำคัญของการกระจายอำนาจ ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานเงื่อนไขความสำเร็จ[๒๘]

ศักดา สถาพรวจนา (๒๕๔๙) กล่าวไว้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีองค์ประกอบ ๔ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนที่ ๒ ตัวแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๒ มิติ มิติที่ ๑ ได้แก่ วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมิติที่ ๒ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ส่วนที่ ๓ ได้แก่ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียม ขั้นดำเนินการ ขั้นประเมินผล ส่วนที่ ๔ ได้แก่ เงื่อนไขและข้อจำกัด ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จและเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค[๒๙]

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (๒๕๕๐) กล่าวถึง รูปแบบมีองค์ประกอบ ๓ ส่วนที่ ๑ หลักการพื้นฐาน (Foundations) (๑) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (๒) หลักการบริหารหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (๓) เงื่อนไขการนำรูปแบบส · วนที่ ๒ โครงสร้างระบบการบริหาร ส · วนที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน (Procedure Phases) (๑) การเตรียมการดำเนินงาน (๒) การดำเนินงาน (๓) การประเมินผล และ (๔) สรุปและรายงานผล[๓๐]

---

[๒๘]วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

[๒๙]ศักดา สถาพรวจนา, **การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

[๓๐]ศักดิ์จิต มาศจิตต์, **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๑๑.**

เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (๒๕๕๘) กล่าวถึง รูปแบบการบริหารองค์กรสมรรถสูงของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบของรูปแบบ มี ๔ ส่วน ประกอบด้วย
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และบริบท ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ ประกอบด้วย วิธีการบริหาร องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียม ขั้นดำเนินการ ขั้นประเมินผล และขั้นสรุปผลการดำเนินงาน ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขและข้อจำกัด ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จและเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค[๓๑]

นรินทร์ ลีกระโทก (๒๕๕๘) กล่าวถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรในชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบของรูปแบบ มี ๓ ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และบริบท ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ ประกอบด้วย วิธีการบริหาร ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียม ขั้นดำเนินการ ขั้นประเมินผล และขั้นสรุปผลการดำเนินงาน[๓๒]

---

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๐.

[๓๑]เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์, **รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๘.

[๓๒]นรินทร์ ลีกระโทก, **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรในชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ๒๕๕๘.

**ตารางที่ ๒.๒** การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

| องค์ประกอบของรูปแบบ | รายชื่อนักวิชาการ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | จินตนา ศุภศรี และ อรอ | ชัยศรี รัตนสุวรรณ (๒๕๕๗) | ศศิธร สถาพรเกษม | ศุภลักษณ์ ตติยศิลป์ | บรรจบ บรรณรุจิ | ประเวศ วะสี (๒๕๕๗) | ผู้วิจัย |
| **๑. ส่วนนำ** | | | | | | | |
| - หลักการแนวคิด | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| - วัตถุประสงค์ | √ | √ | | √ | √ | √ | √ |
| - ลักษณะเฉพาะ | √ | | | | | | √ |
| - สภาพแวดล้อม / บริบท | | | | | √ | √ | √ |
| - กฎบัตรของโรงเรียน | √ | | | | | | √ |
| **๒. ตัวแบบ** | | | | | | | |
| - สาระสำคัญ | | √ | | | | | √ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| - การบริหาร / วิธีการบริหาร | | | | | √ | √ | √ |
| - องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ | | √ | | | | √ | √ |
| - อำนาจหน้าที่ | | √ | √ | | | √ | √ |
| - โครงสร้าง | | | | | | | √ |
| **๓. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้** | | | | | | | |
| - ขั้นเตรียม | | | √ | √ | √ | √ | √ |
| - ขั้นดำเนินการ | | | √ | √ | √ | √ | √ |
| - ขั้นประเมินผล | | | √ | √ | √ | √ | √ |
| - ขั้นสรุปและรายงานผล | | | | √ | √ | √ | √ |
| **๔. เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ** | | | | | | | |
| - เงื่อนไขความสำเร็จ | | √ | √ | | | √ | √ |

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการดังนี้ จินตนา ศักดิ์ภู · อร่าม (๒๕๔๕); วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (๒๕๔๘); ศักดา สถาพรวจนา (๒๕๔๙); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (๒๕๕๐); เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (๒๕๕๘); นรินทร์ ลีกระโทก (๒๕๕๘) มาสังเคราะห์สรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ ประกอบด้วย วิธีการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบ และขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการนำไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นเตรียม ขั้นดำเนินงาน ขั้นประเมินผลและขั้นสรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ขั้นเตรียมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๑ .๑ ) ทำความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ .๒ ) กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์วิธีการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓) จัดทำคู่มือการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ขั้นดำเนินงาน ประกอบด้วย การศึกษาคู่มือการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) ขั้นประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดวิธีการ ขั้นตอนและการประเมินผล

๔) ขั้นสรุปผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย ผลการประเมินการดำเนินงานของการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้ในสถานศึกษา มีความถูกต้องและเหมาะสม

ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขข้อจำกัดประกอบด้วยเงื่อนไขความสำเร็จและเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค

ด้วยวิทยานิพนธ์นี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยนำเนื้อหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมมาประยุกต์ใช้เป็นรูปแบบที่เหมาะสม ดังนั้น รูปแบบในงานวิจัยนี้จึงมีองค์ประกอบ ๔ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ ประกอบด้วย

วิธีการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมและขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการนำไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นเตรียมขั้นดำเนินงาน ขั้นประเมินผลและขั้นสรุปผลการดำเนินงาน ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขข้อจำกัด ประกอบด้วยเงื่อนไขความสำเร็จและเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค

### ๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ

๒.๑.๕.๑ ความหมายของการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด กล่าวว่า การสร้างรูปแบบ (Model) ไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอย่างไร แต่โดยทั่วไปการสร้างรูปแบบมักเริ่มจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป จากขั้นตอนการดำเนินการดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินแผนงานและโครงการได้เป็นอย่างดี[๓๓]

ดิเรก วรรณเศียร สรุปได้ว่า การพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งประกอบด้วย[๓๔]

๑) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

---

[๓๓]บุญชม ศรีสะอาด, **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์.** มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์, ๒๕๓๓.

[๓๔]ดิเรก วรรณเศียร, **การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

๒) การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลอง

๓) การร่างแบบจำลอง

๔ )

การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือการทดสอบใช้แบบจำลอง

อุทัย บุญประเสริฐ การพัฒนาแบบจำลองโดยทั่วไป อาจแบ่งเป็น ๒ ตอนที่สำคัญ คือ การสร้างแบบจำลอง และการหาความตรงของแบบจำลอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานในรายละเอียดที่สำคัญแบ่งเป็น ๕ ขั้น ประกอบด้วย[๓๕]

๑ )

การศึกษาสภาพระบบการบริหารและสภาพแวดล้อมของระบบปัจจุบัน (การวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจระบบปัจจุบันให้แน่ชัดให้ชัดเจน)

๒) การค้นหาและระบุปัญหาและความต้องการอันจำเป็น (Needs) ของระบบปัจจุบัน (หาว่าควรจะปรับปรุงและแก้ไขหรือพัฒนาอะไร)

๓) จัดสร้างจัดทำแบบจำลองออกแบบจำลองหรือเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (Alternative Model) สำหรับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา

๔) ทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการปฏิบัติและการยอมรับโดยเฉพาะของคณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๕ )

ปรับต้นแบบเป็นแบบจำลองฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติ

จินตนา จันทร์เจริญ ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของสิ่งที่แสดงโ

---

[๓๕]อุทัย บุญประเสริฐ, **การวางแผนการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: เอส.ดี.เพรส, ๒๕๔๘

ครงสร้างทางความคิดและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่สำคัญขององค์ประกอบเดิม[๓๖]

วิลเลอร์ (Willer) กล่าวว่า ในการพัฒนาแบบจำลองนั้นอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งเป็น ๒ ตอนใหญ่ๆ คือ การสร้าง (Construct) แบบจำลอง และการหาความตรง (Validity) ของแบบจำลอง[๓๗]

สรุปว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างทางความคิด โดยศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเรื่องนั้นๆ ซึ่งมีหลักการประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ (๑) การศึกษาความรู้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (๒) การพัฒนารูปแบบ (๓) การตรวจสอบรูปแบบ (๔) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

๒.๑.๕.๒ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยแบ□งขั้นตอนการดำเนินการเป□น ๒ ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส□วนของการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห□ลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ□ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร□องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ□ ฯลฯ

---

[๓๖]จินตนา จันทร์เจริญม, **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ.** ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

[๓๗]วิลเลอร์ (Willer), **Theory and the experimental investigation of social structures.** New York: Gordon and Breach Science Publishers, ๑๙๘๖.

แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่สอง คือ การนำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ[๓๘]

สมาน อัศวภูมิ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด ขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น ๔ ขั้น ได้แก่ (๑) การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ (๒) การสร้างรูปแบบขั้นต้น (๓) การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบ และ (๔) การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์[๓๙]

ดิเรก วรรณเศียร ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งขั้นตอนในการพัฒนาแบบจำลอง ๔ ขั้นตอน คือ (๑) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง (๒) การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลอง (๓) การร่างแบบจำลอง และ (๔) การประเมินแบบจำลอง[๔๐]

---

[๓๘]บุญชม ศรีสะอาด, **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์.** มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์, ๒๕๓๓.

[๓๙]สมาน อัศวภูมิ, **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

[๔๐]ดิเรก วรรณเศียร, **การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

รุ□งนภา จิตรโรจนรักษ์ ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ได□แบ□งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบเป□น ๓ ขั้นตอน คือ (๑) พัฒนารูปแบบ (๒) ตรวจสอบ ทดสอบรูปแบบ และ (๓) ทบทวนปรับปรุงแก□ไขและพัฒนาให□สมบูรณ์[๔๑]

ศักดา สถาพรวจนา กล่าวไว้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่ามี ๔ ขั้นตอน ดังนี้ (๑) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง (๒) การพัฒนารูปแบบ (๓) การประเมินรูปแบบ และ (๔) การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์[๔๒]

จินตนา จันทร์เจริญ ได้กล่าวถึงขั้นตอนกับการพัฒนารูปแบบมี ๔ ขั้นตอน คือ (๑) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง (๒) การกำหนดหลักการและองค์ประกอบที่ใช้กำกับการสร้างรูปแบบต้นแบบ (๓) การร่างรูปแบบที่มีตามความเหมาะสม และ (๔) ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ[๔๓]

---

[๔๑]รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, **การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

[๔๒]ศักดา สถาพรวจนา. (๒๕๔๙). **การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

[๔๓]จินตนา จันทร์เจริญ, **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ.**

เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรสมรรถสูงของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ว่ามี ๔ ขั้นตอน ดังนี้ (๑) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง (๒) การพัฒนารูปแบบ (๓) การทดสอบรูปแบบ และ (๔) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ[๔๔]

วิลเลอร์ (Willer) กล่าวว่า ในการพัฒนาแบบจำลองนั้นอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต□โดยทั่วไปแล□วอาจแบ่งเป็น ๒ ตอนใหญ่ๆ คือ การสร้าง (Construct) แบบจำลอง และการหาความตรง (Validity) ของแบบจำลอง[๔๕]

**ตารางที่ ๒.๓** การสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบ

| ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ | รายชื่อของนักวิชาการ |
|---|---|

---

ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

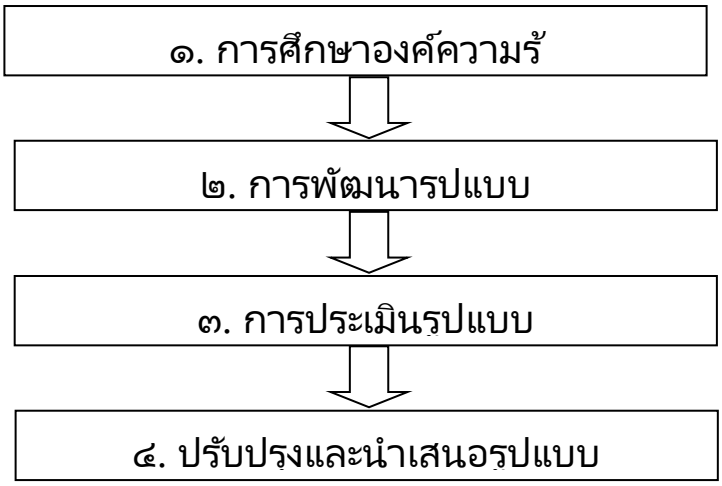
[๔๔]เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์, **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูงสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๘.

[๔๕]วิลเลอร์ (Willer), **Theory and the experimental investigation of social structures.** New York: Gordon and Breach Science Publishers, ๑๙๘๖.

| | บุญชม ศรีสะอาด | สมาน อัศวภูมิ | ดิเรก วรรณเศียร | รุ□งนภา | ศักดา สถาพรวจนา | จินตนา จันทร์เจริญ | เมาเรส | วิลเลอร์ (Willer, | ผู้วิจัย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **๑. การศึกษาองค์ความรู้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง** | | | | | | | | | |
| การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูล | | √ | | | | | | | √ |
| การกำหนดหลักการและองค์ประกอบที่ใช้กับการสร้างรูปแบบต้นแบบ | | | √ | | | √ | | | √ |
| **๒. การพัฒนารูปแบบ** | | | | | | | | | |
| การสร้างรูปแบบหรือแบบจำลอง | | √ | √ | | | | | √ | √ |
| การร่างรูปแบบ | | | | | | √ | | | √ |
| **๓. การประเมินรูปแบบ** | | | | | | | | | |
| การทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ | √ | | | | | | | | √ |
| การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | √ | | | | | | | √ |
| ตรวจสอบ ทดสอบรูปแบบ | | | | √ | | | √ | | √ |
| การหาความตรงของแบบจำลอง | | | | | | | | √ | √ |
| ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ | | | | | | √ | | | √ |
| **๔. การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ** | | | | | | | | | |
| การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ | | √ | | √ | √ | | | | √ |

จากการสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (๒๕๓๓); สมาน อัศวภูมิ (๒๕๓๘); รุ□งนภา จิตรโรจนรักษ์ (๒๕๔๘); ศักดา สถาพรวจนา (๒๕๔๙); ศักดิ์จิต มาศจิตต์

(๒๕๕๐); เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (๒๕๕๘) และวิลเลอร์ (Willer, ๑๙๘๖) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔ ขั้นตอน คือ (๑) การศึกษาความรู้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (๒) พัฒนารูปแบบ (๓) การประเมินรูปแบบ และ (๔) ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ ดังภาพที่ ๒.๑




**ภาพที่ ๒.๑** ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

### ๒.๑.๖ การประเมินรูปแบบและมาตรฐานการประเมิน

#### ๒.๑.๖.๑ ความหมายของการประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบหรืออาจเรียกว่าการตรวจสอบรูปแบบมีความจำเป็น และมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการตรวจสอบรูปแบบนั้นๆ ว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเที่ยงตรง เชื่อถือได้เพียงใด ซึ่งมีผู้กล่าวถึงการประเมินรูปแบบหรือการตรวจสอบรูปแบบ ดังนี้

ครอนบัค (Cronbach) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมและใช้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินโครงการอยู่ที่ความต้องการทราบผลขอ

งโครงการ การเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และส่วนใดของโครงการที่ควรปรับปรุงแก้ไข[๔๖]

อัลคิน (Alkin) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจด้วยการคัดเลือกข้อมูลที่เหมาะสม รวบรวมและวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงานสรุปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม[๔๗]

สตัฟเฟิลบีม และคนอื่นๆ (Stufflebeam, et al.) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็นการระบุปัญหาการจัดหาและการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม[๔๘]

ไอส์เนอร์ (Eisner) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณาสรุป ดังนั้น จึงได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

๑ )

การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่างๆ

---

[๔๖]Cronbach, **Educational psychology.** New York: Harcourt, Brace & World, ๑๙๖๓.

[๔๗]Alkin, **Evaluating the cost-effectiveness of instructional programs.** Los Angeles: University of California, ๑๙๖๙.

[๔๘]Stufflebeam, et al., **Educational evaluation & decision making.** Itasca, IL: Peacock, cop, ๑๙๘๑.

ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

๒) รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูง มาเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษาซึ่งนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

๓) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยจากให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้นๆ

๔ )

รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ[๔๙]

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการประเมินดังกล่าวมีข้อดีที่สำคัญ ประการหนึ่งคือทำให้มองเห็นหน้าที่หนึ่งของการประเมิน ได้แก่ การเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ที่สำคัญยิ่งของการประเมินในการทำให้การตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล การประเมินจึงขยายขอบเขตนอกเหนือไปจากการประเมินมนุษย์ เช่น ประเมินโครงการ ทรัพยากร

---

[๔๙]Eisner, Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation. **Journal of Aesthetic Education.** ๓๙ (๒), ๑๙๒-๑๙๓, ๑๙๘๖.

มาตรการดำเนินงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามคำจำกัดความดังกล่าวยังขาดความชัดเจนของเป้าหมายและการประเมินว่าจุดหมายที่แท้จริงของการประเมินอยู่ที่ไหน

ในส่วนของมาตรฐานการประเมินผู้วิจัยนำหลักเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการประเมินของนักวิชาการมาใช้ ดังนี้

แมคมิลแลน และชูมาเคอร์ (McMillan & Schumacher) ได้กล่าวว่า ในปี ค.ศ. ๑๙๘๑ คณะกรรมการด้านการประเมินผลทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาและกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระบบแผนงานโครงการและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ประกอบด้วย มาตรฐาน ๔ ด้าน ดังนี้

๑) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการมุ่งเน้นในด้านผลของการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้

๒) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะต้องเป็นจริงประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสม

๓) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับจริยธรรมและคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผลกระทบ

๔) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่าได้กำหนดว่า วิธีการใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้องโดยผู้ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้

ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริงใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง[๕๐]

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (Maduas, Scriven & Stufflebeam) ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบ ดังนี้

๑) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นลักษณะการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

๒) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ เป็นลักษณะการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

๓) มาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นลักษณะการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและคุณธรรม

๔) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นลักษณะการประเมินความน่าเชื่อถือและได้เนื้อหาครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

ศิริชัย กาญจนวาสี ได้กล่าวถึงมาตรฐานของการประเมินสำหรับการประเมินเอกสารและโครงการทางการศึกษา จัดเป็น ๔ หมวด ดังนี้

๑) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน
ในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้

๒) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า

---

[๕๐]McMillan & Schumacher, **Research in education: a conceptual introduction.** New York: Longman, ๒๐๐๑.

๓)มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎระเบียบจรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ที่รับผลกระทบจากการประเมิน

๔) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุปข้อค้นพบและสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน[๕๑]

**ตารางที่ ๒.๔** การสังเคราะห์การประเมินรูปแบบหรือตรวจสอบรูปแบบ

| **การประเมินรูปแบบหรือตรวจสอบรูปแบบ** | **รายชื่อนักวิชาการ** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | McMilliance& Schumacker | Joint Committee | Stufflebeam, et al. (๑๙๘๑) | ศิริชัย กาญจนวาสี | ไอส์เนอร์ (๑๙๙๖) | ผู้วิจัย |
| - ด้านความเป็นประโยชน์ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| - ด้านความเป็นไปได้ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| - ด้านความเหมาะสม | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| - ด้านความถูกต้อง | √ | √ | √ | √ | √ | √ |

สรุปว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายการประเมินรูปแบบหรือตรวจสอบรูปแบบและแยกประเภทการประเมิน โดยครอบคลุม ๔ ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม

---

[๕๑]ศิริชัย กาญจนวาสี, **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

และด้านความถูกต้อง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การประเมินรูปแบบ ๒ วิธีการ คือ (๑) การประเมินรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินรูปแบบโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) (๒) การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวคิดของ ไอส์เนอร์ (Eisner, ๑๙๘๖); McMilliance & Schumacker (๒๐๐๑); Joint Committee (๑๙๘๓); Stufflebeam, et al. (๑๙๘๑) และศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๔)

## ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

### ๒.๒.๑ ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (World Business Council for Sustainable Development: WBCSD) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นคำมั่นหรือพันธะสัญญาที่ธุรกิจมีอยู่อย่างต่อเนื่องในการที่จะปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานรวมถึงครอบครัวของพวกเขา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง[๕๒]

---

[๕๒]World Business Council for Sustainable Development – WBCSD, **Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense.** Geneva. WBCSD, ๒๐๐๐.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้นิยามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ดีต่อสังคมขององค์กรและบริษัท ( Definition of CSR) คือ ภาระผูกพันอันถือเป็นพันธะสัญญาที่องค์กรและบริษัทที่ประกอบธุรกิจต้องปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดด้วยความสุขุมรอบคอบมีการกำกับดูแลที่ดีและจริยธรรมเพื่อความเจริญเติบโตที่มั่นคงยั่งยืน โดยไม่เบียดเบียนสังคมและสิ่งแวดล้อม ( Environment Social and Governance: ESG) ซึ่งถือเป็นการนำสามมิติของธุรกิจที่ยั่งยืน (Triple Bottom Line: TBI) มาใช้ในการบริหารจัดการ[๕๓]

สถาบันไทยพัฒน์ ซึ่งเป็นองค์กรที่ศึกษาวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ได้บัญญัติศัพท์ใหม่ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ขึ้นมาว่า “บรรษัทบริบาล” หมายถึง การดูแลรักษาไม่เฉพาะในส่วนที่เป็นกิจการ แต่ยังแผ่ขยายกว้างออกไปครอบคลุมในส่วนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่อยู่โดยรอบกิจการ ด้วยเงื่อนไขของสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะสมาชิกของสังคมนั้นๆ และการมีคุณธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและนอกกิจการอย่างเท่าเทียมกัน[๕๔]

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization หรือ ISO) กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจว่าเป็นเรื่องของการที่องค์การตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม นอกจากนั้น

---

[๕๓]ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, **แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ.** กรุงเทพมหานคร: เมจิกเพลส, ๒๕๕๕.

[๕๔]สถาบันไทยพัฒน์, **๖ ทิศทาง CSR ปี ๒๕๕๒.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๒.

ยังเป็นเรื่องของบทบาทขององค์กรธุรกิจในสังคมและความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ และผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ โดยสามารถวัดผลได้ ๓ มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจทางสังคมและสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน[๕๕]

กรมโรงงานอุตสาหกรรม กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมหมายถึง ความรับผิดชอบของโรงงานอุตสาหกรรมต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการตัดสินใจหรือกิจกรรม รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการของโรงงานอุตสาหกรรมผ่านพฤติกรรมที่โปร่งใสและมีจรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสวัสดิการสังคมคำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปตามกฎหมายและสอดคล้องกับพฤติกรรมตามมาตรฐานสากลและบูรณาการทั่วทั้งโรงงานอุตสาหกรรม[๕๖]

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการดำเนินงานที่สร้างสมดุลแก่เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน[๕๗]

---

[๕๕]Intertional Organization for Standardization.The (ISO), **ISO ๒๖๐๐๐ : Guidance on socialResponsibilityIntertional Standard.** Geneva. Intertional Organization for Standardization, ๒๐๑๐.

[๕๖]กรมโรงงานอุตสาหกรรม, **มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ. ๒๕๕๒.** กรุงเทพมหานคร: กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ๒๕๕๒.

[๕๗]พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, **การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร:**

องค์กร World Business Council for Sustainable Development (อ้างถึงใน Kotler & Lee, ๒๐๐๕) ได้ให้คำจำกัดความของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรว่า
เป็นการที่องค์กรตั้งใจมุ่งมั่นในการที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ พัฒนาเศรษฐกิจด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง[๕๘]

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรและหรือกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

### ๒.๒.๒ ประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จำแนกประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไว้ ๘ องค์ประกอบ[๕๙]

---

**การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.

[๕๘]Kotler, P., & Lee, N., **Corporate social responsibility: doing the most good for your company and your cause.** Hoboken, N.J.: Wiley, ๒๐๐๕.

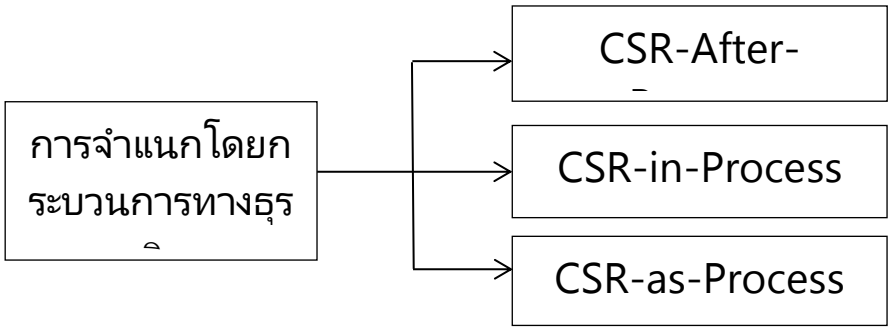
[๕๙]สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **ความรับผิดชอบต่อสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ก.กมลการพิมพ์, ๒๕๕๒.

๑.การจำแนกโดยกระบวนการทางธุรกิจ (Process) สามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้เป็น ๓ จำพวก (Division) ดังนี้

๑.๑ CSR-After-Process คือ การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานเพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในด้านต่างๆ โดยกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นมักแยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการหลักของกิจการและเกิดขึ้นภายหลัง

๑.๒ CSR-in-Process คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของกิจการ หรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบ

๑.๓ CSR-as-Process คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ดำเนินงานโดยไม่แสวงหาผลกำไรให้แก่ตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อยังประโยชน์ให้แก่สังคมในทุกระบวนการของกิจการ ดังภาพที่ ๒.๒




**ภาพที่ ๒.๒** การจำแนกโดยกระบวนการทางธุรกิจ

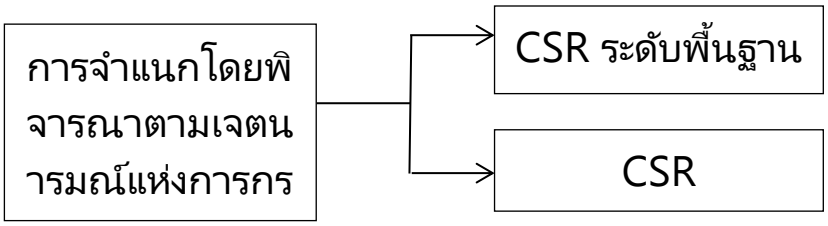
๒ .

การจำแนกโดยพิจารณาตามเจตนารมณ์แห่งการกระทำ (Spirit) สามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้เป็น ๒ ระดับชั้น (Class) ได้แก่

๒.๑ CSR ระดับพื้นฐาน ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรม CSR ที่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่หรือตามระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย

๒.๒ CSR ระดับก้าวหน้า ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรม CSR ที่เกิดจากการอาสาหรือสมัครใจยินดีในการดำเนินกิจกรรม GSR

นั้นด้วยตัวเอง มิใช่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่หรือกฎหมาย ดังภาพที่ ๒.๓

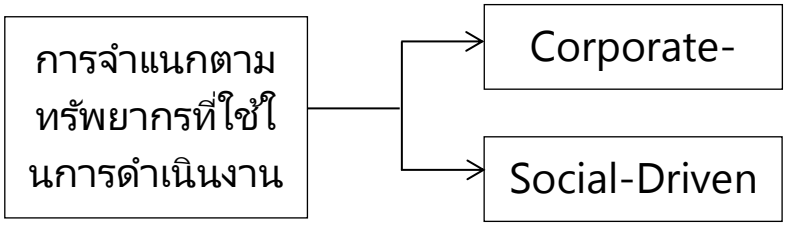



**ภาพที่ ๒.๓**
การจำแนกโดยพิจารณาตามเจตนารมณ์แห่งการกระทำ

๓.การจำแนกตามทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน (Resource) สามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้เป็น ๒ ตระกูล ได้แก่

๓.๑ Corporate-Driven CSR คือ การดำเนินกิจกรรม CSR โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรเป็นหลัก

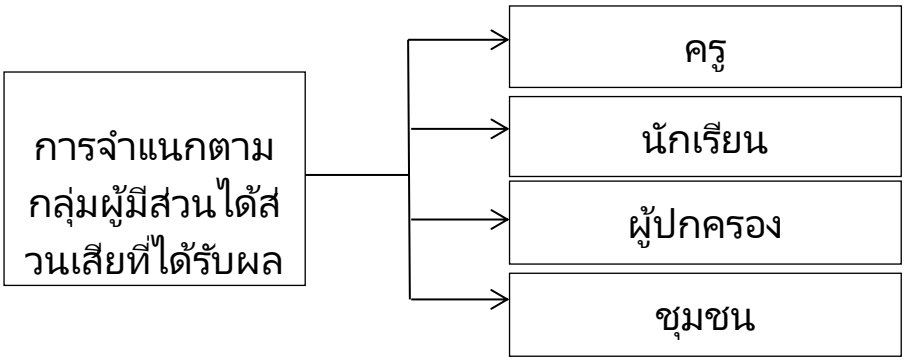
๓.๒ Social-Driven GSR คือ การดำเนินกิจกรรม CSR โดยใช้ทรัพยากรนอกองค์กรหรือจากสังคมเป็นหลัก ดังภาพที่ ๒.๔




**ภาพที่ ๒.๔**
การจำแนกตามทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน

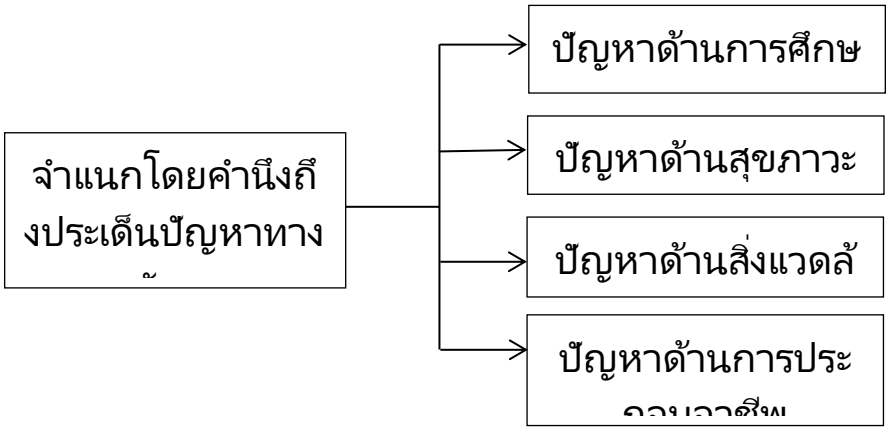
๔.การจำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ (Stakeholders) สามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้เป็นวงศ์ (Family)

ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่องค์กรเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัวของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และคู่แข่งขันทางธุรกิจ ดังภาพที่ ๒.๕




**ภาพที่ ๒.๕**
การจำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ

๕.จำแนกโดยคำนึงถึงประเด็นปัญหาทางสังคม (Issue) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับเกณฑ์ประเด็นปัญหาทางสังคม สามารถจำแนกกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้ตามมูลเหตุ (Cause) แห่งปัญหาที่องค์กรต้องการเข้าไปร่วมแก้ไข เช่น ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาด้านสุขภาวะ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านการประกอบอาชีพ ดังภาพที่ ๒.๖




**ภาพที่ ๒.๖**
การจำแนกโดยคำนึงถึงประเด็นปัญหาทางสังคม

๖. การจำแนกตามรูปแบบของกิจกรรมที่ทำ (Initiative) Kotler & Lee (๒๐๐๕) ได้จำแนกรูปแบบของ CSR ออกเป็น ๖ ประเภทของกิจกรรม ได้แก่

๖.๑ การส่งเสริมประเด็นให้รับรู้ในวงกว้าง (Cause Promotions) เป็นแนวทางที่ทำได้ไม่ยาก โดยองค์กรเลือกประเด็นทางสังคมที่น่าสนใจแล้วใช้ความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการตลาดเข้าไปสนับสนุนด้วยการช่วยรณรงค์ให้ประเด็นดังกล่าวเป็นที่รับรู้ในวงกว้างยิ่งขึ้นในสังคม เช่น การรณรงค์หารายได้หรือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานของมูลนิธิหรือองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ

๖.๒ การเชื่อมโยงประเด็นการตลาด (Cause-Related Marketing) เป็นแนวทางที่คุ้นเคยกันดีในประเทศไทย นั่นคือ การที่บริษัทนำส่วนหนึ่งของรายได้หรือกำไรจากการจำหน่ายสินค้าหรือบริการไปบริจาคเพื่อสาธารณกุศล เช่น การนำเงินไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยการนำเงินไปสร้างโรงเรียน เป็นต้น

๖.๓ การใช้การตลาดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนในสังคม ( Corporate Social Marketing) เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากขึ้นในปัจจุบัน โดยองค์กรธุรกิจใช้ความเชี่ยวชาญทางการตลาดโดยเฉพาะการสื่อสารไปประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคม เช่น การรณรงค์ให้ประชาชนใช้พลังงานอย่างประหยัด

๖.๔ การให้ในรูปแบบต่างๆ (Corporate Philanthropy) เป็นแนวทางที่ง่ายที่สุดและมีมายาวนานในสังคมไทย นั่นคือ การที่องค์กรแสดงความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยการนำเงิน สิ่งของหรือสินค้า ไปร่วมทำบุญ ให้ทุนการศึกษา หรือบริจาคให้กับผู้ด้อยโอกาสในสังคม หรือหากองค์กรมีทรัพยากรด้านการเงินมากหรือเครือข่ายทางธุรกิจกว้างขวางก็อาจระดมเงินตั้งเป็นกองทุนเพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสอย่างไรก็ตาม มีแนวโน้มที่ชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่เป็นผู้นำด้าน CSR ได้พยายามพัฒนารูปแบบใหม่ของการให้ ด้วยการเปิดโอกาสให้ “ผู้รับ”

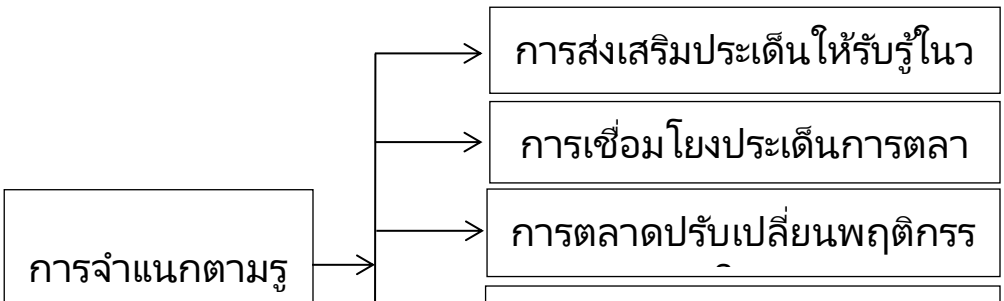
เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ตั้งแต่เริ่มโครงการเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ตรงกับความต้องการมากขึ้น และได้ประโยชน์ในระยะยาวมากยิ่งขึ้น

๖.๕ การอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering)

เป็นวิธีการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรกับชุมชนได้เป็นอย่างดี และยังทำให้พนักงานรับรู้ เข้าใจถึงความจำเป็นปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนได้เป็นอย่างดี เพราะเปิดโอกาสให้พนักงานได้เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปทำหน้าที่ของพลเมืองดีในชุมชนได้อย่างใกล้ชิด ทั้งนี้องค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ เบี้ยเลี้ยงพิเศษ

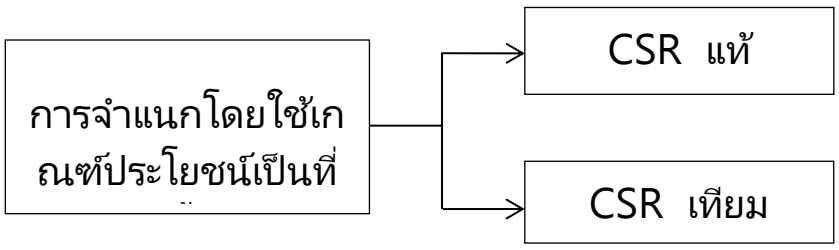
๖.๖ การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ( Socially Responsible Business Practices)

แนวทางนี้ต้องอาศัยความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างตรงไปตรงมาจากองค์กรมากที่สุด เนื่องจากเป็นแนวทางที่เสนอให้องค์กรนำประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เลือกไว้ย้อนกลับมาปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินธุรกิจที่เป็นอยู่ของตนเอง เช่น จะลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์อย่างไรเพื่อช่วยลดปริมาณก๊าซที่ก่อให้เกิดภาวะเรือนกระจก ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก เป็นต้น เป็นที่น่าสังเกตว่าทุกแนวทางข้างต้นนี้สามารถสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมทั้งสิ้น โดยที่องค์กรสามารถใช้ผสมผสานกันได้ตามความเหมาะสม แนวทาง ๑-๕ เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นเรื่องภายนอก แต่แก่นแท้ของ CSR อยู่ที่ความมุ่งมั่นในการทำแนวทางที่ ๖ ซึ่งเป็นแนวทางที่ต้องสร้างความรับผิดชอบจากภายในตัวองค์กรเอง และถ้าเป็นไปได้ควรทำควบคู่กันไปทั้งภายในและภายนอก หรือเริ่มจากภายในก่อน ดังภาพที่ ๒.๘



**ภาพที่ ๒.๗** การจำแนกตามรูปแบบของกิจกรรมที่ทำ

๘.การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ประโยชน์เป็นที่ตั้ง (Benefit) CSR กับเกณฑ์ผลประโยชน์ สามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้เป็น ๒ พันธุ์ (Variety) ได้แก่ CSR แท้ ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรม CSR โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมเป็นที่ตั้ง และ CSR เทียม ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรม CSR โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นที่ตั้ง ดังภาพที่ ๒.๘




**ภาพที่ ๒.๘** การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ประโยชน์เป็นที่ตั้ง

๘.การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ประเภทของความรับผิดชอบ (Responsibility) การแบ่ง CSR ประเภทสุดท้าย เป็นการแบ่งตามเกณฑ์ความรับผิดชอบที่ Archie B. Carroll กำหนดไว้ใน “The Pyramid If Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders” ซึ่งตีพิมพ์ใน Business Horizons ตั้งแต่ปี ๑๙๙๑

ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมีการอ้างอิงในงานวิจัยจำนวนมาก การแบ่งประเภท CSR ของ Carroll นั้นเป็นการแบ่งตามองค์ประกอบของความรับผิดชอบแต่ละด้านที่บริษัทต้องทำและต้องนำทุกด้านมารวมกันเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม

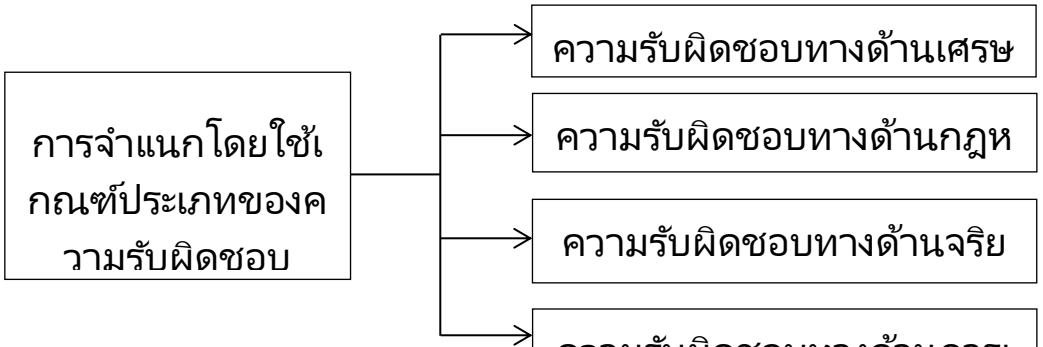
๘.๑ ความรับผิดชอบทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Responsibility)
โดยองค์การมุ่งสร้างผลผลิตตามความต้องการของสังคมและตอบแทนกลับมาในรูปของรายได้ เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ มีผลกำไรคืนกลับไปยังผู้ลงทุน

๘.๒ ความรับผิดชอบทางด้านกฎหมาย (Law Responsibility) องค์การต้องทำให้ถูกกฎหมาย กฎระเบียบในพื้นที่ที่ตนเองดำเนินธุรกิจอยู่ เพื่อเป็นตัวควบคุมไม่ให้องค์การคอยรับผิดชอบแต่จะทำกำไรเพียงอย่างเดียวโดยไม่สนใจว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับสังคม

๘.๓ ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม (Ethic Responsibility) คือ การมีจริยธรรมในการทำธุรกิจไม่ฉวยโอกาสควรประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่สังคมเห็นชอบ

๘.๔ ความรับผิดชอบทางด้านการเสียสละเพื่อสังคม (Philanthropy Responsibility) เป็นความรับผิดชอบที่สูงดำเนินการอยู่ในกรอบกฎหมายและจริยธรรม สังคมคาดหวังและปรารถนาให้ธุรกิจมีความรับผิดชอบในการให้และเสียสละเพื่อสังคมในฐานของการเป็นพลเมืองที่ดี CSR หรือความรับผิดชอบต่อสังคมต้องเป็นผลรวมของความรับผิดชอบทั้ง ๔ ด้าน ไม่ใช่อย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่า ประเภทความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกได้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การสร้างประโยชน์เพื่อสังคมภายนอกองค์กร ๒) ความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม ดังภาพที่ ๒.๙



**ภาพที่ ๒.๙**
การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ประเภทของความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า ประเภทความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกได้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) การสร้างประโยชน์เพื่อสังคมภายนอกองค์กร (๒) ความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม

### ๒.๒.๓ หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

๒.๒.๓.๑ สหประชาชาติ (๒๐๑๒) ได้ออกมาเรียกร้องให้ธุรกิจทั่วโลกแสดงความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก (Good Global Citizenship) โดยให้วิสาหกิจดำเนินการตามหลักการ ๑๐ ประการ สำหรับนำไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ โดยได้ชื่อว่าเป็น บรรษัทพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ หรือ Responsible Corporate Citizen ในสังคมโลก (Super CSR, ๒๐๐๙) หลักสากล ๑๐ ประการดังกล่าว เกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก ๔ เรื่อง ได้แก่ เรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights) เรื่องมาตรฐานแรงงาน (Labors) เรื่องสิ่งแวดล้อม (Environment) และเรื่องการต้านทุจริต (Anti-Corruption) ประกอบด้วย[๖๐]

๑) สิทธิมนุษยชน

---

[๖๐]สหประชาชาติ, ๒๐๑๒.

หลักประการที่ ๑ - สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากลตามขอบเขตอำนาจที่เอื้ออำนวย

หลักประการที่ ๒ - หมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน

๒) มาตรฐานแรงงาน

หลักประการที่ ๓ - ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง

หลักประการที่ ๔ - ขจัดการใช้แรงงานเกณฑ์และที่เป็นการบังคับในทุกรูปแบบ

หลักประการที่ ๕ - ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจัง

หลักประการที่ ๖ - ขจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

๓) สิ่งแวดล้อม

หลักประการที่ ๗ - สนับสนุนแนวทางการระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

หลักประการที่ ๘ - อาสาจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการยกระดับความรับผิดชอบต่อสิงแวดล้อม

หลักประการที่ ๙ - ส่งเสริมการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๔) การต้านทุจริต หรือการไม่ยอมรับการโกงกินสินบน

หลักประการที่ ๑๐ - ดำเนินงานในทางต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการกรรโชก และการให้สินบนในทุกรูปแบบ

๒.๒.๓.๒ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) (๒๕๔๘) ได้ยกร่างขึ้นหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้แก่บริษัทจดทะเบียนและกิจการทั่วไป โดยมีอยู่ด้วยกัน ๘ หมวด ได้แก่

หมวดที่ ๑ การกำกับดูแลกิจการที่ดี - การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นการจัดให้มีระบบบริหารจัดการอย่างรู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบในการจัดการอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งนำไปสู่ความเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

หมวดที่ ๒ การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม - การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรมย่อมก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลดีต่อกิจการในระยะยาว ทั้งนี้ ธุรกิจควรถือปฏิบัติตามแนวทางเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์อื่นที่อาจได้มาจากการดำเนินงานที่ไม่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

หมวดที่ ๓ การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม - ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มผลผลิต ดังนั้น ธุรกิจควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และได้มีโอกาสแสดงศักยภาพตลอดจนได้รับโอกาสในการฝึกฝนและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

หมวดที่ ๔ ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค - สินค้าและบริการของธุรกิจไม่ควรก่อให้เกิดความเสี่ยงหรืออันตรายต่อผู้บริโภค ทั้งนี้ ธุรกิจควรปรับปรุงมาตรฐานของสินค้าและบริการให้มีความเป็นสากลและให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งควรพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อเป็นประโยชน์ในการช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมด้วย

หมวดที่ ๕ การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม - ชุมชนและสังคมที่เข้มแข็ง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น มีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้น ธุรกิจควรจัดกิจกรรมทางสังคม และ/หรือ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการผลิตสินค้า และ/หรือ บริการของธุรกิจโดยการแสดงตัวเป็นพลเมืองที่ดีของชุมชนนั้น พร้อมกับคิดค้นวิธีการที่จะลดและหยุดผลกระทบในทางลบต่อชุมชนและสังคม ที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจในที่สุด

หมวดที่ ๖ การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม - การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรโลก บวกกับปัจจัยมหาศาลจนเกินกว่าความจำเป็น ยังก่อให้เกิดมลภาวะทั้งทางน้ำอากาศขยะสารพิษ ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้เกิดภาวะโลกร้อนตามมา โดยภาวะโลกร้อนดังกล่าวจะกระทบต่อมนุษย์และระบบนิเวศต่อไป ดังนั้น ธุรกิจจึงมีหน้าที่ ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตมนุษย์ด้วยการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยถือว่าการดูแลรักษาสิงแวดล้อมเป็นหน้าที่ร่วมกันของทุกคน

หมวดที่ ๗ การเผยแพร่นวัตกรรมจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม - ในการดำเนินธุรกิจสามารถนำแนวคิด CSR มาประยุกต์ผสมผสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้ากับการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจได้อย่างกลมกลืนโดยการพัฒนาความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การดำเนินงานด้าน CSR และนำมาปรับใช้คิดค้นให้เกิดนวัตกรรมในธุรกิจที่สามารถสร้างประโยชน์สูงสุดทั้งต่อธุรกิจและสังคมไปพร้อมๆ กัน (Innovative Business)

หมวดที่ ๘ การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม - ธุรกิจควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติตามแนวทาง CSR ที่กล่าวมาอย่างครบถ้วน โดยข้อมูลที่เปิดเผยนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ( Stakeholders) ทุกฝ่ายแล้ว

ยังช่วยในการสอบทานให้ธุรกิจทราบได้ว่า ได้ดำเนินการในเรื่อง CSR ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้

๒.๒.๓.๓ รายงานประจำปีด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (The Global Reporting Initiative: GRI) (๒๐๐๖) รายงานประจำปีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นองค์กรอิสระที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่บุกเบิกการพัฒนากรอบการรายงานความยั่งยืนที่ใช้มากที่สุดในโลกและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและประยุกต์ใช้กับองค์กรทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานของจีอาร์ไอ (GRI) เป็นการรายงานองค์กรในภาพรวม แบ่งออกเป็น ๓ ประเด็นหลักใหญ่ๆ ได้แก่

ประเด็นที่ ๑ ข้อมูลของบริษัทหรือองค์กร ประกอบด้วย ๔ หัวข้อ คือ (๑) กลยุทธ์และการวิเคราะห์การบริหารงาน (๒) โครงสร้างของบริษัท (๓) ปัจจัยหรือตัวแปรในการทำรายงาน และ (๔) การปกครองดูแลสัญญาและข้อตกลงของบริษัท

ประเด็นที่ ๒ วิธีการบริหารจัดการของบริษัท ประกอบด้วย ๖ หัวข้อ คือ (๑) สภาพการตลาดและเศรษฐกิจ (๒) การบริหารพลังงานที่ใช้ (๓) การว่าจ้างและแรงงาน (๔) การพัฒนาบุคลากร (๕) การอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคม และ (๖) การประชาสัมพันธ์องค์กร สินค้าและบริการ

ประเด็นที่ ๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจการของบริษัทประกอบด้วย ๖ หัวข้อ คือ (๑) สภาพเศรษฐกิจ ตลาด และผลกระทบ (๒) ผลกระทบและการจัดการสิ่งแวดล้อม (๓) การบริหารพัฒนาแรงงานและความปลอดภัย (๔) การว่าจ้าง บริหารคนในเชิงสิทธิมนุษยชน (๕) การอยู่ร่วม และปฏิบัติต่อสังคม และ (๖) ความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ

๒.๒.๓.๔ มาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมนานาชาติ (Social Accountability International: SAI) (๒๐๐๘) มาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมนานาชาติจัดตั้งขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ เพื่อเป็นการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยการออกกฎเกณฑ์สิทธิมนุษยชน

( Social Accountability ๘๐๐๐ หรือ SA) ที่ครอบคลุมหลักการพื้นฐาน ๙ เรื่อง ได้แก่

๑) เรื่องแรงงานเด็ก (Child Labor)

๒) เรื่องการบังคับแรงงาน (Force Labor)

๓) เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety)

๔) เรื่องสิทธิการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน (Freedom of Association and Right to Collective Bargaining)

๕) เรื่องการเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

๖) เรื่องกฎระเบียบ (Discipline)

๗) เรื่องชั่วโมงทำงาน (Working Hours)

๘) เรื่องการให้ค่าตอบแทน (Remuneration) และ

๙) เรื่องระบบการบริหารจัดการ (Management System)

๒.๒.๓.๕องค์กรมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ ISO ๒๖๐๐๐ (๒๐๑๐) องค์กรมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization) ได้ใช้เวลาในการรวบรวมความคิด ข้อเสนอแนะ เหตุผล วิธีการ แนวทาง และขอบเขตของเนื้อหาที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมขององค์กร มาเป็นเวลานานถึง ๑๐ ปี เพื่อใช้เป็นมาตรฐานการแสดงความรับผิดขอบต่อผลกระทบของสังคมและสิ่งแวดล้อมจากการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืนทางธุรกิจ ซึ่ง ISO ๒๖๐๐๐ ได้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. ๒๐๑๐ ภายใต้หลักการกำหนดทิศทาง ๗ ประการ ที่องค์กรพึงปฏิบัติ คือ

๑) หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย (Principle of Legal Compliance)

๒) หลักการเคารพต่อแนวปฏิบัติระดับชาติหรือระดับสากล ( Principle of Respect for Authoritative Inter-Government Agreements or Internationally Recognized Instruments)

๓) หลักการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย (Principle of Recognition of Stakeholders and Concerns)

๔) หลักของการแสดงรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Principle of Accountability)

๕) หลักการความโปร่งใส (Principle of Transparency)

๖)หลักการความเคารพในสิทธิมนุษยชน (Principle of Respect of Fundamental Human Right)

๗) หลักการความเคารพในความหลากหลาย (Principle of Respect for Diversity)

โดยที่หลักการ ISO ๒๖๐๐๐ ได้กำหนดองค์ประกอบหลักในการบริหารองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบไว้ ๗ ประการ ดังนี้

๑) มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organization Governance)

๒) คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

๓) ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor Practices)

๔) การดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment) และป้องกันปัญหามลพิษในการบริโภคอย่างยั่งยืน (Sustainable Consumption)

๕) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices)

๖)ใส่ใจต่อผู้บริโภค (Consumer Issues) และ

๗ )

การแบ่งปันและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชน (Contribution to the Community and Society) เป็นต้น

๒.๒.๓.๖ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) (๒๐๐๘) เป็นองค์การที่พัฒนามาจากองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจภาคพื้

นยุโรป จัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. ๑๙๖๑ เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติของ OECD สำหรับบรรษัทข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multi-National Enterprises)

ในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้การสนับสนุนของรัฐบาลในประเทศต่างๆ OECD ในการดำเนินงานที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน ความสัมพันธ์กับแรงงาน สิ่งแวดล้อม การต่อต้านการทุจริต และการคุ้มครองผู้บริโภค มีจุดมุ่งหมายการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างตัวกิจการและภาคสังคมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการลงทุนจากต่างประเทศ และการขยายบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน ดังนั้นกล่าวได้ว่า ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจสากลที่ต้องรายงานต่อหน่วยงานสากลระดับโลก

๒.๒.๓.๘ ฟิลิปโป (Flippo, ๑๙๖๖อ้างถึงใน อมรวรรณ แก้วผ่อง, ๒๕๔๒) เป็นความผูกพันธ์ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ความผูกพัน หน้าที่การงานและวัตถุประสงค์

**ตารางที่ ๒.๕** การสังเคราะห์หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม

| **หลักการของความรับผิดชอบ ต่อสังคมขององค์กร** | **รายชื่อนักวิชาการ/องค์กร** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | สหประชาชาติ | คณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์(๒๕๔๘) | GRI (๒๐๐๖) | SAI (๒๐๐๙) | ISO (๒๐๑๐) | OECD (๒๐๐๙) | อมรวรรณ แก้วผ่อง, ๒๕๔๒ | ฟลิปโป |
| ๑. หลักการของความรับผิดชอบ | | √ | √ | √ | √ | | √ | √ |
| ๒. หลักการของความโปร่งใส | √ | √ | √ | | √ | √ | | √ |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตรวจสอบได้ | | | | | | | | |
| ๓. หลักการของความเสมอภาค | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| ๔. หลักการของการมีส่วนร่วม | √ | √ | √ | | √ | √ | √ | √ |
| ๕. หลักการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | | √ | √ | | √ | √ | √ | √ |

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปได้ว่า หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย ๕ หลักการ ได้แก่

๑) หลักการของความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน่วยงานการเอาใจใส่ในปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา รับฟังและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน กล้าดำเนินการตามกฎหมายและกล้าที่จะยอมรับผลจากกระทำของตน

๒) หลักการของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง ความถูกต้อง ชัดเจน ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบข้อมูลได้

๓) หลักการของความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

๔) หลักการของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ การประเมินติดตามผล และการรับผลประโยชน์หรือรับผิดชอบ

๕) หลักการของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หมายถึง กระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการและเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม อย่างต่อเนื่องและยาวนาน โดยการดำเนินการบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างองค์รวมของทุกๆ ด้านอย่างสมดุล

สรุป หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยหลักๆ แล้วประกอบด้วย เรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่องความเป็นธรรมและจริยธรรม เรื่องสิทธิมนุษยชน เรื่องของแรงงานและการจ้างงาน เรื่องสิ่งแวดล้อม หลักของความซื่อสัตย์สุจริต หลักสากล เรื่องการพัฒนาชุมชนและสังคม

### ๒.๒.๔ รูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคม

Philip Kotler and Nancy Lee[๖๑] ได้จำแนกรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมออกเป็น ๖ รูปแบบ ดังต่อไปนี้

๑.การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม (Cause Promotion) เป็นการจัดหาเงินทุน วัสดุสิ่งของหรือทรัพยากรอื่นขององค์กร

๒.การตลาดที่เกี่ยวโยงกับประเด็นทางสังคม (Cause-Related Marketing) เป็นการอุดหนุนหรือการบริจาครายได้ส่วนหนึ่งจากการขายผลิตภัณฑ์

๓.การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาทางสังคม (Corporate Social Marketing) เป็นการสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำให้เกิดผลจากการรณรงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านสาธารณสุข ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้านสุขภาวะ ความแตกต่างสำคัญระหว่างการตลาด

๔.การบริจาคเพื่อการกุศล (Corporate Philanthropy) เป็นการช่วยเหลือไปที่ประเด็นปัญหาทางสังคมโดยตรงในรูปของการบริจาคเงินหรือวัตถุสิ่งของ เป็นกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่พบเห็นในแทบทุกองค์กรธุรกิจและที่ผ่านมามักจะเป็นไปตามกระแสความต้องการจากภายนอก

---

[๖๑]เรื่องเดียวกัน.

๕.การอาสาช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering) เป็นการสนับสนุนหรือจูงใจให้พนักงาน คู่ค้า ร่วมสละเวลาและแรงงานในการทำงานให้แก่ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ และเพื่อตอบสนองต่อประเด็นปัญหาทางสังคมที่องค์กรให้ความสนใจหรือห่วงใย

๖. การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business Practices) เป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างพินิจพิเคราะห์ทั้งในเชิงป้องกันด้วยการหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม หรือในเชิงร่วมกันแก้ไขด้วยการช่วยเหลือเยียวยาปัญหาทางสังคมนั้นๆ ด้วยกระบวนการทางธุรกิจ

สถาบันไทยพัฒน์ (๒๕๕๒) ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทย ได้รวบรวมรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีรูปแบบของความรับรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ ๓ รูปแบบด้วยกัน ได้แก่[๖๒]

๑.ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงตอบสนอง (Responsive CSR) ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงตอบสนอง (ResponsiveCSR) ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติตัวเป็นบรรษัทพลเมืองที่ดี (Good Corporate Citizen) และการบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นหรือที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของตนโดยอาจจะยังไม่ได้ลุกขึ้นมาสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อสังคมอะไรต่ออะไรเพิ่มเติม ซึ่งน่าจะเรียกได้ว่าเป็นการทำความรับรับผิดชอบต่อสังคมในเชิงรับ (Receptive) กิจกรรมความรับรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้รูปแบบนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีปัญหาหรือผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจไปสู่สังคม หรือสังคมมีการเรียกร้องให้กิจการดำเนินความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

---

[๖๒]สถาบันไทยพัฒน์, **๖ ทิศทาง CSR ปี ๒๕๕๒.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๒.

ต่อผลกระทบเหล่านั้น เป็นการผลักดันให้มีการริเริ่มดำเนินงานความรับรับผิดชอบต่อสังคมจากผู้มีส่วนได้เสียที่อยู่ภายนอกองค์กร (Outside-In)

อย่างไรก็ดี เป้าประสงค์ของการทำความรับรับผิดชอบต่อสังคมในขั้นนี้ แม้ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นบุคคลที่อยู่ภายนอกองค์กร แต่กิจการยังคงมุ่งรักษาไว้ซึ่งคุณค่าขององค์กร (Corporate Value) เป็นสำคัญ

๒.ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ (Strategic CSR) ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์เป็นการยกระดับจากการบรรษัทพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อการบรรเทาปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดจากกิจการสู่การทำความรับรับผิดชอบต่อสังคมในเชิงรุก (Proactive) ที่องค์กรสามารถริเริ่มกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้วยตัวเองให้แก่สังคมภายนอก (Inside-Out) ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กรหรือหรือริเริ่มจากภายนอก (Outside-In) เป้าประสงค์ของความรับรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ที่ผสมผสานการริเริ่มทั้งจากภายในและการเชื่อมโยงจากภายนอกจะก่อให้เกิดคุณค่าร่วมกัน (Shared Value) ระหว่างธุรกิจและสังคม

๓.ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงสร้างสรรค์ (Creative CSR) กระบวนการคิดเพื่อให้ได้มาซึ่งกิจกรรม CSR เชิงกลยุทธ์หรือการคิด CSR เชิง "ยุทธศาสตร์" นั้น ส่วนใหญ่จะใช้พลังจากสมองซีกซ้ายในการวิเคราะห์หาเหตุผล คำนวณความคุ้มค่า ต้นทุน ประสิทธิภาพ ฯลฯ ขณะที่ CSR เชิงสร้างสรรค์นั้น จะถูกปลดปล่อยออกมาจากสมองซีกขวาเป็นการคิด CSR ในเชิง "ยุทธศิลป์" ที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์จินตนาการและความรู้สึกเป็นสำคัญ




**ภาพที่ ๒.๑๐** พัฒนาการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (สถาบันไทยพัฒน์, ๒๕๕๓)

Creative CSR เป็นการทำ CSR ที่ก้าวข้ามบริบทของการรุก-รับ แต่เป็นการพัฒนากิจกรรม CSR ในเชิงร่วม (Collaborative) ที่เปิดโอกาสให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างธุรกิจและสังคมอย่างไม่แบ่งแยกกิจกรรม CSR ภายใต้รูปแบบนี้จะไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนว่าใครเป็นผู้ริเริ่มก่อนหลัง เนื่องจากเส้นแบ่งของการทางานร่วมกันระหว่างกิจการและสังคมจะเลือนรางลงสำหรับวิธีการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้รูปแบบ Creative CSR จะมิได้จำกัดเพียงการสร้างความแตกต่างในการวิธีการที่มีอยู่ แต่เป็นการคิดค้นวิธีการขึ้นใหม่ เป็นนวัตกรรม (Innovation) การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากวิธีการอื่นโดยอัตโนมัติ

**ตารางที่ ๒.๖** ความรับผิดชอบต่อสังคมแบบตอบสนอง กลยุทธ์และสร้างสรรค์

| **Responsive CSR** | **Strategic CSR** | **Creative CSR** |
|---|---|---|
| Corporate Value | Shared Value | Common Value |
| Inclusiveness | Competitiveness | Cohesiveness |
| Standardization | Differentiation | Innovation |
| Outside-In | Outside-In, Inside-out | Blur |
| Receptive | Proactive | Collaborative |

ผลลัพธ์จากการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้รูปแบบที่เป็น CSR เชิงสร้างสรรค์นี้ จะทำให้เอื้อต่อการพัฒนาขีดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น (Cohesiveness) ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณค่าเดียวกัน (Common Value) ของทั้งกิจการและสังคม

รูปแบบของความรับรับผิดชอบต่อสังคม ตามแนวคิดของสถาบันไทยพัฒน์ (๒๕๕๒) สรุปได้ว่า รูปแบบของความรับรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย การตอบสนองความรับผิดชอบทางสังคม (Responsive CSR) กลยุทธ์ความรับผิดชอบทางสังคม (Strategic CSR) การสร้างสรรค์ความรับผิดชอบทางสังคม (Creative CSR)

๑.ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงตอบสนอง (Responsive CSR) คือ เป้าประสงค์ของการทำความรับรับผิดชอบต่อสังคมในขั้นนี้ แม้ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นบุคคลที่อยู่ภายนอกองค์กร แต่กิจการยังคงมุ่งรักษาไว้ซึ่งคุณค่าขององค์กร (Corporate Value) เป็นสำคัญ

๒.ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ (Strategic CSR) คือ ความรับรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ที่ผสมผสานการริเริ่มทั้งจากภายในและการเชื่อมโยงจากภายนอกจะก่อให้เกิดคุณค่าร่วมกัน (Shared Value) ระหว่างสถานศึกษาและสังคม

๓.ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงสร้างสรรค์ (Creative CSR) คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์จินตนาการและความรู้สึกเป็นสำคัญ

คอตเลอร์และลี (Kotler & Lee, ๒๐๐๕) ได้จำแนกองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมออกเป็น ๖ รูปแบบ ดังต่อไปนี้

๑.การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม (Cause Promotion) เป็นการจัดหา เงินทุน วัสดุสิ่งของหรือทรัพยากรอื่นขององค์กร เพื่อขยายการรับรู้และความห่วงใยต่อประเด็นปัญหาทางสังคมนั้นตลอดจ

นสนับสนุนการระดมทุนการมีส่วนร่วมหรือการเฟ้นหาอาสาสมัครเพื่อการดังกล่าวขององค์กรธุรกิจอาจริเริ่มและบริหารงานส่งเสริมนั้นด้วยตนเองหรือร่วมมือกับองค์กรหนึ่งองค์กรใด หรือแบบหลายๆ องค์กรก็ได้

๒.การตลาดที่เกี่ยวโยงกับประเด็นทางสังคม (Cause-Related Marketing) เป็นการอุดหนุนหรือการบริจาครายได้ส่วนหนึ่งจากการขายผลิตภัณฑ์เพื่อช่วยหรือร่วมแก้ไขประเด็นปัญหาทางสังคมจำเพาะหนึ่งๆ ซึ่งมักมีช่วงเวลาที่จำกัดแน่นอน หรือดำเนินการแบบจำเพาะผลิตภัณฑ์หรือให้แก่การกุศลที่ระบุไว้เท่านั้น กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมชนิดนี้ องค์กรธุรกิจมักร่วมมือกับองค์กรที่ไม่มีวัตถุประสงค์หากำไรเพื่อสร้างสัมพันธภาพในประโยชน์ร่วมกันด้วยก็เป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้บริโภคได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือการกุศลผ่านทางการซื้อผลิตภัณฑ์โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอื่นใดเพิ่มเติม

๓.การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาทางสังคม (Corporate Social Marketing) เป็นการสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำให้เกิดผลจากการรณรงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านสาธารณสุข ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้านสุขภาวะ ความแตกต่างสำคัญระหว่างการตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคมกับการส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม คือ การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคมจะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ( Behavior Change) เป็นหลักในขณะที่การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคมจะเน้นที่การสร้างความตระหนัก ( Awareness) รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรด้านทุนและอาสาสมัครเพื่อให้รับรู้ถึงประเด็นปัญหาดังกล่าว

๔.การบริจาคเพื่อการกุศล (Corporate Philanthropy) เป็นการช่วยเหลือไปที่ประเด็นปัญหาทางสังคมโดยตรงในรูปของการบริจาคเงินหรือวัตถุสิ่งของ เป็นกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่พบเห็นในแทบทุกองค์กรธุรกิจ

และที่ผ่านมามักจะเป็นไปตามกระแสความต้องการจากภายนอก หรือมีผู้เสนอให้ทำมากกว่าจะเกิดจากการวางแผนหรือออกแบบกิจกรรมจากภายในองค์กรเอง ทำให้ไม่เกิดการเชื่อมโยงกับเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์กรเท่าใดนัก

๕.การอาสาช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering) เป็นการสนับสนุนหรือจูงใจให้พนักงาน คู่ค้าร่วมสละเวลาและแรงงานในการทำงานให้แก่ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่และเพื่อตอบสนองต่อประเด็นปัญหาทางสังคมที่องค์กรให้ความสนใจหรือห่วงใย องค์กรธุรกิจอาจเป็นผู้ดำเนินการเองโดยลำพังหรือร่วมมือกับองค์กรหนึ่งองค์กรใด และอาจเป็นผู้กำหนดกิจกรรม

๖. การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business Practices) เป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างพินิจพิเคราะห์ทั้งในเชิงป้องกันด้วยการหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหรือในเชิงร่วมกันแก้ไขด้วยการช่วยเหลือเยียวยาปัญหาทางสังคมนั้นๆ ด้วยกระบวนการทางธุรกิจเพื่อการยกระดับสุขภาวะของชุมชนและการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมโดยที่องค์กรธุรกิจสามารถที่จะดำเนินการเองหรือเลือกที่จะร่วมมือกับพันธมิตรภายนอกก็ได้

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์[๖๓] ได้แบ่งรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้โดยแบ่งออกเป็น ๕ รูปแบบด้วยกัน ประกอบด้วย

๑.CSR-after-Process เป็นการดำเนินกิจกรรมที่แยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบว

---

[๖๓]พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, **การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน ปฐมบท,** กรุงเทพมหานคร: ธงค์ บียอนด์บุคส์, ๒๕๕๓.

น ก า ร ห ลั ก ข อ ง กิ จ ก า ร (รวมความถึงกิจกรรมที่เกิดจากผลต่อเนื่องของกระบวนการดำเนินการธุรกิจ) เช่น การแจกจ่ายสิ่งของบรรเทาสาธารณภัย การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะและการเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบการ

๒.CSR-in-Process

เป็นการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนหลักของกิจการ หรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบ เช่น การป้องกันหรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภคอย่างถูกต้องครบถ้วน การชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดและความบกพร่องของพนักงาน ซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบเหล่านี้ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่เวลาทำงานปกติของกิจการ

๓.CSR-as-Process

เป็นกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรให้กับตนเองเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งสร้างประโยชน์ต่อสังคมเป็นหลัก เช่น มูลนิธิ/สมาคมการกุศล ที่เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรประชาชนและส่วนราชการ

๔.CSR-as-Enterprise เป็น วิสาหกิจสังคม หรือ Social Enterprise เป็นธุรกิจที่หารายได้ด้วยนวัตกรรม การแสวงหาโอกาสจากความอยุติธรรม การไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ ซึ่งแบ่งเป็น องค์กรแบบดั้งเดิมที่ไม่แสวงหากำไร องค์กรแบบดั้งเดิมที่แสวงหากำไร องค์กรแบบผสม ผู้ดำเนินงานในวิสาหกิจสังคม เรียกว่า ผู้ประกอบการสังคม (Social Enterpreneur) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเด็ดเดี่ยวและต้องการเปลี่ยนแปลงสังคมหรือการปฏิวัติสังคมอย่างยั่งยืน

๕.CSR-as-Business เป็นการทำธุรกิจสังคม เป็นการนำเอาประเด็นสังคมมาทำธุรกิจซึ่งมีทั้งการผลิต การค้าและการบริการ เช่น

เป็นผู้ผลิตเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ช่วยประหยัดพลังงานหรือลดมลพิษ ผู้ขายปัจจัยการผลิตที่ไม่ปนเปื้อนมีที่มาที่รับผิดชอบต่อสังคม เป็นผู้รับซื้อขยะอุตสาหกรรมไปคัดแยกและหมุนเวียนมาใช้ใหม่ เป็นบริษัทที่ให้คำแนะนำปรึกษาหรือจัดฝึกอบรมทางด้านซีเอสอาร์ เป็นต้น

### ๒.๒.๕ ขอบข่ายความรับผิดชอบต่อสังคม

แคร อล (Carroll, ๑๙๙๑) ได้พัฒนาปีระมิดที่ช่วยอธิบายนิยามของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยมองว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพันธสัญญาที่องค์กรธุรกิจมีต่อสังคม อันประกอบด้วย ๔ ส่วนที่สำคัญ ได้แก่

๑.ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ องค์กรทางธุรกิจจัดเป็นสถาบันทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นที่ต้องการในสังคมเพื่อจำหน่ายในราคาที่เหมาะสม ดังนั้น ราคาจึงสะท้อนให้เห็นคุณค่าที่แท้จริงที่สินค้าและบริการนั้นๆ มอบให้แก่ผู้บริโภค ทำให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตได้เป็นผลตอบแทนความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจที่มีผลกำไรเป็นแรงจูงใจสามารถแสดงออกด้วยการผลิตสินค้าที่ดีมีคุณภาพ มีการแข่งขันอย่างเสรีตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การไม่เอารัดเอาเปรียบพนักงาน การผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ไม่มีคุณภาพต่อผู้บริโภค

๒.ความรับผิดชอบทางกฎหมาย โดยเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญขององค์กรธุรกิจได้ให้สัญญากับสังคม (Social Contract) ในการที่จะประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและเคารพต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มีในสังคม โดยองค์กรธุรกิจมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายที่สังคมได้กำหนดไว้ ซึ่งหากฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษหรือปรับ

๓.ความรับผิดชอบทางจริยธรรม เนื่องจากสมาชิกในสังคมต่างก็คาดหวังให้องค์กรธุรกิจแสดงความรับผิดชอบที่มากกว่าความรับผิดชอบทางกฎหมายเพราะแม้กฎหมายจะมีความสำคัญ แต่ก็ยังไม่เพียงพอและไม่สามารถครอบคลุมทุกๆ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจได้ ดังนั้น ความรับผิดชอบในเรื่องจริยธรรมจึงหมายรวมถึงทุกๆ กิจกรรมและการดำเนินงานของธุรกิจที่ถูกคาดหวังและเป็นข้อห้ามของสังคมซึ่งไม่ได้อยู่ในรูปของตัวบทกฎหมายหากแต่อยู่ในขอบเขตของบรรทัดฐาน มาตรฐาน คุณค่า และสิ่งที่ผู้บริโภค พนักงาน ผู้ถือหุ้น และชุมชนนั้นๆ พิจารณาแล้วว่ายุติธรรม ถูกต้องและเหมาะสม ความรับผิดชอบต่อจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจเข้ากับแผนกลยุทธ์ของธุรกิจเพื่อสร้างเสริมจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจในชีวิตประจำวัน

๔ .

ความรับผิดชอบเชิงสาธารณประโยชน์เป็นการกระทำที่องค์กรธุรกิจให้ความช่วยเหลือบริจาค เพื่อเป็นการตอบสนองความคาดหวังของสังคมด้วยความเป็นพลเมืองดีขององค์กรธุรกิจ อาจรวมถึงกิจกรรมที่เป็นการกระทำที่สนับสนุนความผาสุกของมนุษย์หรือความสัมพันธ์อันดีในทางธุรกิจ โดยทั้งผู้บริหารและลูกจ้างมีส่วนร่วมโดยการเป็นอาสาสมัครเพื่อร่วมช่วยเหลือสังคมท้องถิ่น หรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมให้ดีขึ้น หรือการที่องค์กรธุรกิจได้มีส่วนช่วยเหลือสังคมด้วยการบริจาคเงิน การช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณทางด้านศิลปะ การศึกษาต่างๆ แม้ว่าสังคมอาจจะไม่ได้ระบุถึงความรับผิดชอบในด้านนี้ได้อย่างชัดเจน แต่ก็มีความคาดหวังในองค์กรธุรกิจประพฤติปฏิบัติอย่างในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนแสดงออกถึงความรับผิดชอบโดยสมัครใจ โดยมิให้ถูกบังคับโดยกฎหมายหรือจริยธรรม เช่น การดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญต่อมนุษยธรรม เป็นความปรารถนาดีเอื้ออาทรและห่วงใยคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ซึ่งควรกำหนดเป็นนโยบาย เป็นวัฒนธรรมขององค์กร

หรือจรรยาบรรณที่พนักงานทุกคนและทุกระดับถือปฏิบัติและมีส่วนร่วมโดยไม่ต้องให้มีกฎ ข้อบังคับหรือกฎหมายกำหนดหรือเรียกร้อง




**ภาพที่ ๒.๑๑** โครงสร้างของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (The Pyramid of Corporate Social Responsibility, by A. B. Carroll, ๒๐๐๘)

Bovee, Thill, Wood & Dovel (อ้างถึงใน จินตนา บุญบงการ, ๒๕๕๐) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ผู้บริหารที่ควรจะมีต่อสังคม แบ่งได้ ๔ ระดับ คือ

๑.ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เพื่อผลิตสินค้าและบริการตามที่ประชาชนต้องการนำมาขายและก่อให้เกิดกำไรสำหรับเจ้าของกิจการ (ในกรณีที่เป็นองค์กรเพื่อทำกำไร) นับได้ว่าเป็นความรับผิดชอบหลักและความรับผิดชอบดั้งเดิมของการดำ

เ นิ น กิ จ ก า ร
จนอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารในอดีตบางคนไม่เคยคำนึงถึงความรับผิดชอบในด้านอื่นเลย

๒.ความรับผิดชอบทางกฎหมาย (Legal Responsibility) เพื่อดำเนินกิจการไปตามครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่างๆ

๓.ค ว า ม รั บ ผิ ด ช อ บ ด้ า น จ ริ ย ธ ร ร ม (Ethical Responsibility) การกระทำบางอย่างไม่ใช่สิ่งที่กฎหมายบังคับ ถ้ า อ ง ค์ ก ร ไ ม่ ทำ า ก็ ไ ม่ ผิ ด ก ฎ ห ม า ย แต่องค์การเลือกกระทำเพราะเห็นว่าเป็นความรับผิดชอบทางจริยธรรม เช่น การให้สวัสดิการด้านเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เงินกู้ยืม อาหารกลางวัน รถรับส่งพนักงาน การจัดนำเที่ยว เป็นต้น

๔.ความรับผิดชอบอย่างพินิจพิเคราะห์ (Discretionary Responsibility)
ความรับผิดชอบในระดับนี้เป็นความสมัครใจของผู้บริหารองค์การโดยตรง
และขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกกระทำของผู้บริหารแต่ละความรับผิดชอบนี้ไม่ได้บังคับด้วยกฎหมายหรือเป็นสิ่งที่คิดว่าพนักงานควรได้รับตามหลักจริยธรรม เช่น ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้พนักงานทำงานล่วงเวลาแต่จ้างพนักงานเพิ่ม เพิ่มเครื่องจักร เพิ่มเงินเดือน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารพินิจพิเคราะห์อย่างสุขุมแล้วว่าการทำงานล่วงเวลาทำให้สุขภาพของพนักงานเสื่อมโทรมและเป็นการบั่นทอนคุณภาพชีวิต

โกวิทย์ สวัสดิ์มงคล (๒๕๕๐) กล่าวไว้ว่า เมื่อธุรกิจได้ดำเนินการผลิตสินค้าหรือบริการก็จะต้องนำสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายสู่สังคม ซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลาในเรื่องความรับผิดชอบที่มีต่อผู้บริโภค ผู้บริหาร และต่อพนักงาน รวมทั้งต่อสังคมส่วนรวมด้วย ดังนั้นธุรกิจจึงไม่ควรมุ่งหวังกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียวควรจะให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อสังคม โดยได้แบ่งความรับผิดชอบของธุรกิจออกเป็น ๒ ประเภท

รัตนา อัติภูมิสุวรรณ์ (๒๕๕๐) ได้แบ่งความรับผิดชอบของธุรกิจออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในธุรกิจ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อผู้ลงทุน ความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร และความรับผิดชอบต่อพนักงานและลูกจ้าง

๒.ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกธุรกิจ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบที่มีต่อผู้บริโภค ความรับผิดชอบต่อรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน และความรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติ

สรุปจากนิยาม หลักการ แนวคิด ขอบข่ายของความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๒.๘

**ตารางที่ ๒.๘** การสังเคราะห์ขอบข่ายของความรับผิดชอบต่อสังคม

| **ขอบข่ายของความรับผิดชอบต่อสังคม** | **รายชื่อนักวิชาการ/องค์กร** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Carroll(๒๐๐๔) | Bovee, Thill, Wood and Dovel(อ้างถึงใน | รัตนา อัตภูมิสาธรณ์ (๒๕๕๐) | โกวิทย์ สวัสดิ์มงคล (๒๕๕๐) | ผู้วิจัย |
| ๑. ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๒. ความรับผิดชอบทางกฎหมาย | √ | √ | √ | | √ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ๓. ความรับผิดชอบทางจริยธรรม | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๔. ความรับผิดชอบเชิงสาธารณประโยชน์ | √ | | √ | √ | √ |
| ๕. ความรับผิดชอบทางการคิดพินิจพิเคราะห์ | | √ | √ | | √ |

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปได้ว่าขอบข่ายความรับผิดชอบของสังคมขององค์กร ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่

๑.ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยคำนึงถึงความสำเร็จที่สังคมต้อวการและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.ความรับผิดชอบทางกฎหมาย (Legal Responsibility) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยกำหนดระเบียบความสัมพันธ์และการบริหารไปตามครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่างๆ ซึ่งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย

๓.ความรับผิดชอบทางจริยธรรม (Ethical Responsibility) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยผู้บริหารแสดงออกในด้านการกระทำ มีศีลธรรม จรรยาบรรณและค่านิยมที่ดีของสังคม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.ความรับผิดชอบเชิงสาธารณะประโยชน์ (Philanthropic Responsibilities) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการสร้างประโยชน์ส่วนรวม การให้ความสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ ของชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมโดยการเป็นอาสาสมัครเพื่อร่วมช่วยเหลือสังคมท้องถิ่นหรือปรับรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมให้ดีขึ้น

**ตารางที่ ๒.๘** การสังเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม

| องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม | รายชื่อนักวิชาการ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kotler & Lee (๒๐๐๕) | Carroll (๑๙๙๑) | Bovee, Thill, Wood & Dovel (๑๙๙๗) | ISO ๒๖๐๐๐ (๒๐๑๐) | สถาบันไทยพัฒน์ (๒๕๕๒) | ผู้วิจัย |
| ๑. ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ | | √ | √ | √ | | √ |
| ๒. ความรับผิดชอบทางกฎหมาย | | √ | √ | √ | | √ |
| ๓. ความรับผิดชอบทางจริยธรรม | | √ | √ | √ | | √ |
| ๔. ความรับผิดชอบเชิงสาธารณประโยชน์ | √ | √ | | √ | | √ |
| ๕. ความรับผิดชอบอย่างพินิจพิเคราะห์ | | | √ | | | √ |

### ๒.๒.๖ องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม

คอตเลอร์และลี (Kotler & Lee, ๒๐๐๕) ได้จำแนกรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคม ออกเป็น ๖ รูปแบบดังต่อไปนี้ ๑. การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม (Cause Promotion) ๒. การตลาดที่เกี่ยวโยงกับประเด็นทางสังคม (Cause-Related Marketing) ๓. การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาทางสังคม (Corporate Social Marketing) ๔. การบริจาคเพื่อการกุศล (Corporate Philanthropy) ๕. การอาสาช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering) ๖. การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business Practices)

แครอล (Carroll, ๑๙๙๑) ได้พัฒนาปิระมิดที่ช่วยอธิบายนิยามของความรับผิดชอบต่อสังคมขององ

ค์กรโดยมองว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพันธะสัญญาที่องค์กรธุรกิจมีต่อสังคมอันประกอบด้วย ๔ ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ๑. ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ ๒. ความรับผิดชอบทางกฎหมาย ๓. ความรับผิดชอบทางจริยธรรม ๔. ความรับผิดชอบเชิงสาธารณประโยชน์

โบวี่, ธิว,วูด และโดเวิล (Bovee, Thill, Wood & Dovel, ๑๙๙๓) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ผู้บริหารควรจะมีต่อสังคม แบ่งได้ ๔ ระดับ คือ ๑. ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) ๒. ความรับผิดชอบทางกฎหมาย (Legal Responsibility) ๓. ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม (Ethical Responsibility) ๔. ความรับผิดชอบอย่างพินิจพิเคราะห์ (Discretionary Responsibility)

ISO ๒๖๐๐๐ (๒๐๑๐) ได้กำหนดองค์ประกอบหลักในการบริหารองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบไว้ ๘ ประการ ดังนี้ ๑. มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organization Governance) ๒. คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ๓. ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor Practices) ๔. การดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment) และป้องกันปัญหามลพิษในการบริโภคอย่างยั่งยืน (Sustainable Consumption) ๕. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices) ๖. ใส่ใจต่อผู้บริโภค (Consumer Issues) และ ๘. การแบ่งปันและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชน (Contribution to the Community and Society)

สถาบันไทยพัฒน์ (๒๕๕๒) ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทย ได้รวบรวมรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีรูปแบบของความรับรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ ๓ รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ ๑. ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงตอบสนอง (Responsive CSR) ๒. ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ (Strategic CSR) ๓. ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงสร้างสรรค์ (Creative CSR) Creative CSR เป็นการทำ CSR ที่ก้าวข้ามบริบทของการรุก-รับ แต่เป็นการพัฒนากิจกรรม CSR ในเชิงร่วม (Collaborative)

ที่เปิดโอกาสให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างธุรกิจและสังคมอย่างไม่แบ่งแยกกิจกรรม CSR ภายใต้รูปแบบนี้ จะไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนว่าใครเป็นผู้ริเริ่มก่อนหลัง เนื่องจากเส้นแบ่งของการทางานร่วมกันระหว่างกิจการและสังคมจะเลือนรางลงสำหรับวิธีการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้รูปแบบ Creative CSR จะมิได้จำกัดเพียงการสร้างความแตกต่างในการวิธีการที่มีอยู่ แต่เป็นการคิดค้นวิธีการขึ้นใหม่ เป็นนวัตกรรม (Innovation) การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากวิธีการอื่นโดยอัตโนมัติ

สรุปจากนิยาม หลักการ แนวคิด และองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายและองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม
เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๒.๙

**ตารางที่ ๒.๙**
การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคม

| **องค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคม** | **รายชื่อนักวิชาการ/หน่วยงาน** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Philip Kotler and Nancy Lee(๒๐๐๕) | Carroll(๑๙๙๑) | Bovee, Thill, Wood and Doyel(๑๙๙๕) | ISO ๒๖๐๐ | สถาบันไทยพัฒน์ | ผู้วิจัย |
| ๑. ความรับผิดชอบทางด้านเศรษฐกิจ | √ | √ | √ | | | √ |
| ๒. ความรับผิดชอบทางด้านกฎหมาย | | √ | √ | | | √ |
| ๓. ความรับผิดชอบทางด้านจริยธรรม | √ | √ | | | | √ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๔. ความรับผิดชอบเชิงสาธารณประโยชน์ | √ | √ | | √ | | √ |

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายทางด้านองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึงส่วนประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญของการดำเนินงานขององค์กรในการรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ความรับผิดชอบทางด้านเศรษฐกิจ(Economic Responsibility) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยจัดสรรผลประโยชน์ในองค์กรอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. ความรับผิดชอบทางด้านกฎหมาย(Legal Responsibility) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นโดยกำหนดระเบียบและการบริหารไปตามครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่างๆซึ่งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย

๓. ความรับผิดชอบทางด้านจริยธรรม(Ethical Responsibility) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นโดยผู้บริหารแสดงออกในด้านการกระทำ มีศีลธรรม จรรยาบรรณและค่านิยมที่ดีของสังคม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. ความรับผิดชอบเชิงสาธารณประโยชน์(Philanthropic Responsibilities) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการให้ความสนับสนุนกิจกรรมเชิงสาธารณประโยชน์ต่างๆของชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมท้องถิ่น หรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมให้ดีขึ้น

### ๒.๒.๗ วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์กรมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ ISO ๒๖๐๐๐ (๒๐๑๐) องค์กรมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ (International Organization for

Standardization)
ได้วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมมีเป้าหมายยอดสุดอยู่ที่การสร้างผลได้สูงสุดในความทุ่มเทของกิจการอันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) (๒๕๕๘) ที่ดำเนินควบคู่ไปกับการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๕๘ นั้น ได้กำหนดประเด็นการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อผลักดันให้ภาคธุรกิจผนวกเอาเรื่อง CSR ไว้ในวาระการดำเนินงานของกิจการ และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจ-สังคมที่ยั่งยืนในหมู่ประเทศสมาชิกอาเซียน

สถาบันไทยพัฒน์ (๒๕๕๒) ซึ่งเป็นองค์กรที่ศึกษาวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ได้บัญญัติศัพท์ใหม่ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ขึ้นมาว่า “บรรษัทบริบาล” หมายถึง การดูแลรักษาไม่เฉพาะในส่วนที่เป็นกิจการ แต่ยังแผ่ขยายกว้างออกไปครอบคลุมในส่วนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่อยู่โดยรอบกิจการด้วยเงื่อนไขของสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ในฐานะสมาชิกของสังคมนั้นๆ และการมีคุณธรรมโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและนอกกิจการอย่างเท่าเทียมกัน

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) (๒๕๔๘) ได้วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ การริเริ่มดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สิ่งสำคัญพื้นฐานที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นก่อน คือ ความรู้ความเข้าใจเรื่อง CSR ที่ถูกต้องตรงกัน โดยเฉพาะเรื่องขอบเขตของ CSR ที่มักเข้าใจไปคนละทิศละทาง กิจการหลายแห่งยังเห็นว่า CSR คือเรื่องที่ธุรกิจทำประโยชน์ให้สังคม (จะด้วยความจำใจหรือสมัครใจก็ตาม)

ในรูปของกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR-After-Process) โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางธุรกิจ ซึ่งความจริงแล้ว ความรับผิดชอบในกระบวนการ (CSR-in-Process) หรืองานในทางธุรกิจนั้น มีความสำคัญยิ่งกว่ากิจกรรมเพื่อสังคมซึ่งมักเป็น Event เสียส่วนใหญ่ ความรับผิดชอบในกระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งลูกค้า คู่ค้า ชุมชน สิ่งแวดล้อม ในสายอุปทาน (กิจการถึงต้นน้ำ) และสายคุณค่า (ต้นน้ำยันปลายน้ำ) ไม่เพียงแต่สังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่วงนอกอย่างเดียว

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๕๘) ได้วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ ใช้เพื่อลดความเสี่ยงในการทำธุรกิจ มักเป็นองค์กรที่การดำเนินธุรกิจอาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมค่อนข้างสูง ทัศนคติหรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อบริษัทจึงมีผลอย่างมากต่อการยอมให้บริษัทดำเนินธุรกิจในชุมชนนั้นได้ หากบริษัทถูกต่อต้านจากชุมชนจะทำให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปด้วยความยากลำบาก และหากเกิดการต่อต้านในจุดหนึ่งก็จะเกิดการขยายไปยังจุดอื่นตามมาด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารของบริษัทดังกล่าวจึงพยายามอย่างยิ่งที่จะทำให้บริษัทเป็นที่ยอมรับจากสังคม ลักษณะกิจกรรม CSR มักจะดำเนินการในพื้นที่ที่บริษัทตั้งอยู่หรือดำเนินงานอยู่ เช่น การบริจาคเงินให้ชุมชน การจัดทำโครงการพัฒนาชุมชน การพัฒนาอาชีพของชาวบ้านในชุมชน การฟื้นฟูสภาพแวดล้อมในชุมชน การจ้างคนในชุมชนให้ทำงานในโครงการที่บริษัทริเริ่มขึ้น เป็นต้น แรงผลักดันจากภายในและภายนอกประเทศที่ผมกล่าวไปก่อนหน้านี้เป็นสัญญาณที่ชี้ว่า ไม่ช้าก็เร็ว องค์กรธุรกิจจะต้องถูกบีบให้ต้องใช้แนวคิด CSR ในการดำเนินการ ซึ่งอันที่จริงแล้วธุรกิจเอกชนสามารถที่จะให้เกิดประโยชน์กับธุรกิจของตนเองได้มากกว่าเพียงวัตถุประสงค์ข้างต้น ธุรกิจสามารถใช้ CSR เพื่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรและสร้างรา

กฐานความยั่งยืนต่อเนื่องขององค์กรสู่อนาคต และกิจกรรม CSR ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการองค์กรมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อยกระดับองค์การ โดยวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการองค์กร "การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร" มีจุดมุ่งหมายเพื่อการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร

**ตารางที่ ๒.๑๐**
การสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม

| **วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม** | **รายชื่อนักวิชาการ/องค์กร** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ISO ๒๖๐๐๐ (๒๐๑๐) | ASCC (๒๕๕๙) | สถาบันไทยพัฒน์ | ก.ล.ต. (๒๕๔๙) | เกรียงศักดิ์ | ผู้วิจัย |
| ๑. เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน | √ | √ | | | √ | √ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๒. เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการ | | | | | √ | √ |
| ๓. เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียให้มากขึ้น | | | √ | √ | | √ |

ดังนั้น การที่องค์การใดหรือสถานศึกษาใดต้องการความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นจะมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑)เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน คือ การที่สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

๒) เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการในสถานศึกษา

๓) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น ซึ่งในสถานศึกษาก็จะเป็นการตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร โดยให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ มีการให้บริการที่ดีแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จึงสรุปว่า วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ผลที่สถานศึกษาต้องการให้บรรลุ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ๓ ข้อ ได้แก่ ๑) เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน ๒) เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการในสถานศึกษา และ ๓) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น

### ๒.๒.๘ สภาพแวดล้อมขององค์กร

ความหมายของสภาพแวดล้อม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, ๑๙๙๑) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์การและมีศักยภาพห

รืออิทธิพลต่อองค์การทั้งในภาพรวมหรือบางส่วน นอกจากนี้ยังระบุถึงคำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในเชิงความสัมพันธ์ ๒ ทางว่าสภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่นอกขอบเขตของหน่วยที่วิเคราะห์ (Unit of Analysis) และส่งผลต่อองค์ประกอบภายในระบบ ในขณะเดียวกันระบบก็สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมได้ นอกจากนั้นการที่ขอบเขตของระบบไม่ตายตัวส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมบางส่วนได้เข้าไปเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การเช่น วัฒนธรรม ความเชื่อที่ติดตัวบุคคลเข้าไปในองค์การและส่งผลให้เกิดบรรยากาศซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน

โบลแมน และดีล (Bolman & Deal, ๑๙๘๔) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง สภาพที่เห็นเป็นรูปธรรมล้อมรอบองค์การ

ริชาร์ด (Richard, L. Daft, ๑๙๙๒) ได้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกขอบเขตขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ

สเตเฟน ร๊อบบิน (Stephen Robbins, ๑๙๙๐) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกอาณาเขตขององค์การ

เฮเล (Hawley, ๒๐๐๒) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมขององค์การว่า หมายถึง ปรากฏการณ์ทั้งหมดที่อยู่ภายนอก และมีอิทธิพลหรือมีศักยภาพที่จะมีอิทธิพลต่อองค์การ

ประยงค์ มีใจซื่อ (๒๕๕๖) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง กลุ่มพลังต่างๆ ซึ่งมาจากทั้งภายในและภายนอกองค์การ และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การนั้นๆ

ประเภทของสภาพแวดล้อมขององค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, ๑๙๙๑) แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศโครงสร้างทางการเมืองและรูปแบบปทัสถานทางกฎหมายสภาพสังคมและค่านิยมทางวัฒนธรรมเศรษฐกิจและการตลาดและลักษณะทางนิเวศวิทยา

๒. สภาพแวดล้อมเฉพาะ (Specific Environment) ส่วนใหญ่เป็นบุคคลและองค์การที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับใกล้ชิดและห่างออกไป เช่น ผู้ร่วมรับผลประโยชน์ได้แก่ บิดามารดา หุ้น ส่วนองค์การที่ออกกฎหมายของรัฐและรัฐบาลกลางสมาคมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานทางการศึกษา

นอกจากนี้สภาพแวดล้อมยังแบ่งได้ออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑.สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นแรงผลักดันภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานขององค์การ ซึ่งองค์การสามารถควบคุมและจัดการสภาพแวดล้อมลักษณะนี้ให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการได้ซึ่งในการจัดการผู้บริหารต้องทำการศึกษาปัจจัยเหล่านี้เพื่อประเมินจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ

๑.๑ โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) โครงสร้างขององค์การจะเป็นตัวกำหนดทิศทางแก่องค์การในการดำเนินกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดและเพื่อการแข่งขันในการเข้าสู่ตลาดโลกรวมถึง เป็นการพิจารณาระดับความพร้อมขององค์การทางด้านบุคคลากร

๑.๒ กลยุทธ์ของกิจการ (Business Strategy) ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในยังประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ขององค์การ กลยุทธ์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของกลยุทธ์จะเป็นส่วนที่สำคัญที่ทำให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์การเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

๑.๓ บุคลากรและความสามารถของบุคลากร (Human Resource and Ability)

องค์การจะสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดีเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถและสามารถพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้นและสามารถทำการผลิตได้มีประสิทธิผลมากที่สุด

๑.๔ วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) จะหมายรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดภายนอก

๑.๕ องค์ประกอบอื่นๆ ในองค์การ ได้แก่ พันธกิจขององค์การ ระบบการบริหารงานกระบวนการผลิตและการทำงานในองค์การทรัพยากรต่างๆ ในองค์การกฎระเบียบภายในองค์การ

๒.สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นปัจจัยภายนอกที่องค์การไม่สามารถดำเนินการควบคุมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกำหนดขอบเขตได้อย่างชัดเจน ดังนั้นสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การจึงได้แก่องค์ประกอบทั้งหมดที่อยู่ภายนอกองค์การส่งผลต่อการดำเนินงานส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดขององค์การเป็นพลังผลักดันจากภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพลังเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและก่อให้เกิดทั้งที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ต่อการดำเนินงานขององค์การโดยสามารถจัดแบ่งสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การได้ดังนี้

๒.๑ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task Environment) จะเป็นสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การโดยตรงในการบรรลุเป้าหมาย สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ คู่แข่งขัน ผู้จำหน่าย ปัจจัยการตลาดแรงงาน ผู้ใช้สินค้าและบริการลูกค้า เป็นต้น

๒.๒ สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) จัดเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การในทางอ้อม (Indirectly Interactive Forces)

แม้ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงแต่สภาพแวดล้อมในแต่ละด้านดังกล่าวก็จะส่งผลต่อองค์การสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ได้แก่

๒.๒.๑ เศรษฐกิจ (Economics) ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างยิ่ง หากสภาพเศรษฐกิจดีก็จะเอื้ออำนวยต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามถ้าสภาพเศรษฐกิจมีแนวโน้มถดถอยหรือตกต่ำ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและยากที่จะพยากรณ์ซึ่งมีผลทำให้การบริหารองค์การหยุดชะงักหรือล้มเหลวได้

๒.๒.๒ เทคโนโลยี (Technology) การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการดำเนินองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เนต ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การมากโดยมีการนำเอาปัจจัยทางเทคโนโลยีมาพิจารณาเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อช่วยให้องค์การมีเทคนิคและระบบการผลิตที่ทันสมัยขึ้น สามารถลดต้นทุนการผลิตลงและเพิ่มกำลังผลิต ช่วยให้สามารถจัดการและมีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ช่วยให้องค์การสามารถบริหารจัดการได้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยระหว่างประเทศก็ส่งผลกระทบโดยตรงต่อหลายองค์การและเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน

๒.๒.๓ การเมืองและกฎหมาย (Political Law) ได้แก่ การเมืองกฎข้อบังคับนโยบายของรัฐบาลแนวโน้มการออกกฎหมายและพระราชบัญญัติต่างๆ ได้แก่ กฎหมายภาษีอากร พระราชบัญญัติค่าแรงขั้นต่ำ พระราชบัญญัติการโฆษณา พระราชบัญญัติโรงงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงกฎหมายภาษีอากรอาจทำให้ต้นทุนสินค้าสูงขึ้นหรือกา

รเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลอาจเป็นผลดีต่อการส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา ดังนั้น องค์การจะต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและกฎหมายด้วย

๒.๒.๔ สังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) ได้แก่ ทัศนคติทางสังคม ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ พฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร เช่น การศึกษาและอัตราการเกิด นับได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตรวจสอบและให้ความสนใจแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจจะทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนาใหม่ๆ หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาภัยคุกคามที่สำคัญได้

๒.๓ สภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ (International Environment)

การดำเนินงานขององค์การภายในประเทศเริ่มได้รับผลกระทบจากองค์การระหว่างประเทศมากขึ้น เช่น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศ ทั้งในด้านการค้าการลงทุน เป็นต้น จึงทำให้เกิดผลกระทบมากขึ้นอย่างรวดเร็วต่อการบริหารองค์การ ดังนั้น องค์การจึงควรติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศเพื่อจะได้หาแนวทางการดำเนินงานที่ดีที่สุดในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสามารถกำหนดนโยบายตลอดจนแนวทางในการดำเนินองค์การให้เหมาะสมต่อไป

จากความหมายของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาใช้ในงานวิจัยทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สรุปว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

๑) สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะความเป็นอยู่ อาชีพ และการศึกษา

ของประชากรในชุมชนที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

๒) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อถือขององค์กร และชุมชนที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

๓) สภาพแวดล้อมทางด้านกฎหมายและการเมือง หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเมือง กฎข้อบังคับ นโยบายของรัฐที่บังคับใช้ในองค์กร และที่ยึดปฏิบัติภายในชุมชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

๔) สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาแนวความคิดเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

๕) สภาพแวดล้อมทางด้านอันเกิดปัจจัยทางธรรมชาติ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปรากฏต่างๆ ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

### ๒.๒.๙ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นมีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ฮานนา (Hanna, ๑๙๘๘ อ้างถึงใน นิสดารก์ เวชยานนท์, ๒๕๕๔) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มี ๓ ประการ คือ

๑)ตัวผู้นำระดับสูงขององค์การต้องเข้าใจในตัวธุรกิจ เข้าใจตลาด เข้าใจลูกค้า ซึ่งเมื่อเข้าใจแล้วจึงจะออกแบบวัฒนธรรม ระบบโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่จำเป็น

๒) ต้องมีการบูรณาการ (Alignment) เชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน องค์การแบบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เปรียบเสมือนการถักทอพรมผืนใหญ่ ที่ต้องร้อยเรียงส่วนต่างๆ เข้าหากันอย่างเหมาะสมกลมกลืนเป็นผืนเดียวกัน การบูรณาการจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้บริหารมีการมอบหมายงาน กระจายอำนาจไปถึงพนักงานระดับล่าง

๓) ต้องมีระบบต่างๆ ขององค์การคอยให้การสนับสนุน เช่น ระบบในวัดผล ระบบข้อมูล ระบบการติดต่อสื่อสาร

เดวิส (Davis, ๑๙๘๕) ได้เสนอ ๕ ปัจจัย ที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การแบบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ดังนี้

๑) การรับรู้ของผู้นำในด้านธุรกิจและการตลาด (Senior Leaders' Perception of the Marketplace)

๒) การแบ่งปันวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับตลาด (Shared Vision, Mission, Values, and Strategies which are Alignedwith the Marketplace)

๓)การปฏิบัติของผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ (Leadership Practices that are Congruent with the Vision, Mission, Values, and Strategies)

๔)การมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มาสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ (Enabling Infrastructure which Support and Reinforce the Vision, Mission, Values, and Strategies)

๕ )

การที่บุคลากรมีพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ( Employee Behaviors that Meet Customer Needs) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้นำไปสู่การมีขีดความสามารถ เน้นที่ประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล การมีความผูกพัน การมีค่านิยมหลัก และการมีจิตใจที่ตอบสนองลูกค้า

อนนต์ แสงศิริทักษิณ (๒๕๔๙) กล่าวถึง ๓ ปัจจัยความสำเร็จ CRS ว่ากลุ่มธุรกิจ ปตท.กระจายตัวครอบคลุมในหลายอุตสาหกรรมหลัก และมีความเชื่อมโยงกับ Value Chain หรือห่วงโซ่แห่งมูลค่ากับพลังงานของชาติอย่างแนบแน่น ดังนั้น การสร้างให้องค์กรเติบโตแข็งแรงจึงถือเป็นความจำเป็นและทำไม่ได้ง่ายมากนักในสถานการณ์โลกปัจจุบันนี้ วิสัยทัศน์ ปตท. ตั้งใจที่จะสร้างองค์กรให้เข้มแข็งสู่ความเป็นเลิศ การใช้โมเดลของ CRS จึงมีนัยยะสำคัญในการบ่ายหน้าสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยมองผ่าน ๕ เสาหลัก CRS คือ ๑. Information Technology เทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. Innovation นวัตกรรม ๓. Knowledge Management การบริหารจัดการองค์ความรู้ ๔. Leadership ภาวะผู้นำ และ ๕. Operational Agility and Excellence ความเป็นเลิศและฉับไวในการดำเนินการและปัจจัยความสำเร็จของ CRS ประกอบไปด้วย ๓ ปัจจัย ดังนี้

๑ )

เป็นเรื่องของความได้เปรียบในการแข่งขันที่ต้องมีวิสัยทัศน์และเป็นบริษัทที่เก่งกาจในเรื่องของตัดสินใจในการช่วงชิงโอกาสที่รวดเร็วมีการใช้กระบวนการบริหารจัดการที่ทันสมัยทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่บอกว่าบริษัทมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

๒) ต้องมีขีดความสามารถที่เหนือกว่าผู้อื่น เพราะองค์กรที่มีขีดความสามารถเหนือผู้อื่นจะสามารถเข้าถึงลูกค้าได้ดีกว่าเร็วกว่าและสามารถจะใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีอยู่ให้ได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

๓)High Performance Anatomy เป็นหัวใจซึ่งเกี่ยวข้องกับคนรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสินทรัพย์ในเชิงกลยุทธ์ ( Strategic Asset) เป็นการมองโดยใช้แนวคิดที่ว่าเราสามารถใช้ประโยชน์ในเทคโนโลยีสารสนเทศและคนเหมือนกับทรัพย์สินอื่นๆ ได้หรือไม่? หรือเราสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวคนได้หรือไม่?

เราสามารถดึงความสามารถของคนออกมาเพื่อสร้างผลการดำเนินงานของบริษัทให้ทวีคูณขึ้นไปได้หรือไม่? ซึ่งองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันต้องมีความเชื่อมโยงทั้ง ๓ ปัจจัยนี้ควบคู่กัน แต่ผลสำรวจระบุเพิ่มเติมอีกว่า ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกโดยสิ่งที่อยู่ในใจของ CEO เกือบทุกคน คือ มองว่าคนสำคัญที่สุดและบริษัทต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรกเหตุผลที่เป็นเรื่องของคนเพราะว่าคนเป็นผู้บันดาลให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้น จึงต้องวางคนให้ถูกกับงาน นอกจากนั้นจะต้องใช้ความสามารถของคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะต้องถนอมรักษาคนเอาไว้ สร้างบรรยากาศแรงจูงใจให้คนอยากทำงานด้วย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรตามแนวคิดของ ฮานนา (Hanna, ๑๙๘๘ อ้างถึงใน นิสดารก์ เวชยานนท์, ๒๕๕๔); เดวิด (Davis, ๑๙๘๕); มิลเลอร์ (Miller, ๒๐๐๑); ฮอค (Hock, ๒๐๐๘ อ้างถึงใน สิทธิชัย นันทนาวิจิตร, ๒๕๕๐); พสุ เดชะรินทร์ และคนอื่นๆ (๒๕๔๙) และอนนต์ แสงศิริทักษิณ (๒๕๔๙) ได้ดังตารางดังนี้

**ตารางที่ ๒.๑๑** การวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม

| ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม | รายชื่อนักวิชาการ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ฮานนา (Hanna, ) | เดวิด (Davis, ๑๙๙๕) มิลเลอร์ (Miller, ) | ฮอค ( Hock, ๒๐๐๔) | พส เดซริมทร์ และ (๒๐๐๗) | นณฑ์ | ผู้วิจัย |
| **การบริหารเชิงรุก** | | | | | | | |
| ๑. ตัวผู้นำระดับสูงขององค์กรต้องเข้าใจในตัวธุรกิจ เข้าใจตลาด เข้าใจลูกค้า | √ | √ | | | | | √ |
| ๒. ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร | | | | √ | | | √ |
| ๓. สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน มีขีดความสามารถที่เหนือกว่าผู้อื่น | | | | | | √ | √ |
| ๔. การปฏิบัติของผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ | | √ | | | | √ | √ |
| ๕. ภาวะผู้นำในการเชื่อมโยงเครื่องมือบริหารคุณภาพสู่องค์กรที่เป็นเลิศ | | | | | √ | | √ |
| ๖. ต้องมีการบูรณาการ (Alignment) เชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน | √ | | √ | | √ | | √ |
| ๘. ตัวผู้นำระดับสูงขององค์กรต้องเข้าใจในตัวธุรกิจ เข้าใจตลาด เข้าใจลูกค้า | √ | √ | | | | | √ |
| ๘. ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร | | | | √ | | | √ |
| ๙. สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน มีขีดความสามารถที่เหนือกว่าผู้อื่น | | | | | | √ | √ |
| ๑๐. | | √ | | | | √ | √ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การปฏิบัติของผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ | | | | | | | |
| ๑๑. ภาวะผู้นำในการเชื่อมโยงเครื่องมือบริหารคุณภาพสู่องค์กรที่เป็นเลิศ | | | | | √ | | √ |

**ตารางที่ ๒.๑๑** (ต่อ)

| ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม | รายชื่อนักวิชาการ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ฮาแนน (Hannan) | เดวิด (David, ๒๐๐๕) | มิลเลอร์ (Miller) | ฮอค (Hock, ๒๐๐๔) | เพส เดอซิมาร์ | วอมแม็ค และสตีเฟนสัน | ผู้วิจัย |
| ๑๒. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานกระจายอำนาจไปถึงพนักงานระดับล่าง | √ | | | | | | √ |
| ๑๓. ต้องมีระบบต่างๆ ขององค์การและโครงสร้างพื้นฐานคอยให้การสนับสนุน | √ | √ | | | | | √ |
| ๑๔. การออกแบบองค์การจากล่าง-บนและกระบวนการทำงาน | | | √ | | | | √ |
| ๑๕. โครงสร้างองค์กรที่ปรับตัวได้ง่ายและมีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี | | | √ | | | √ | √ |
| ๑๖. มีลำดับขั้นการบังคับบัญชาน้อยหรือให้อำนาจกา | | | √ | | | | √ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| รบริหารตนเองแก่ทีมงานต่างๆให้มากที่สุด | | | | | | | |
| ๑๘. การแบ่งปันวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ซึ่งสอดคล้องกับตลาด | | √ | | | | | √ |
| ๑๘. สามารถจะใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีอยู่ให้ได้เปรียบเหนือคู่แข่ง | | | | | | √ | √ |
| ๑๙. การมีกลไกประเมินองค์กรเพื่อการพัฒนา | | | | √ | | | √ |
| ๒๐. รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสินทรัพย์ในเชิงกลยุทธ์(Strategic Asset) | | | | | | √ | √ |
| ๒๑. โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ | | | √ | | √ | | √ |
| ๒๒. กระบวนการบริหารจัดการที่ทันสมัย | | | | | | √ | √ |
| ๒๓. มีข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ | | | | | √ | √ | √ |
| ๒๔. การบริหารจัดการผลปฏิบัติงานเรื่องของตัวชี้วัดโดยเชื่อมโยงผลงานไปถึงผลตอบแทนและแรงจูงใจ | | | | | √ | | √ |

**ตารางที่ ๒.๑๑** (ต่อ)

| **ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม** | **รายชื่อนักวิชาการ** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hamel/ ฮาเมล | Davis (ดาวิส, ๒๕๔๗) | Miller/ มิลเลอร์ | Hock (ฮอค, ๒๐๐๗) | Kaplan/ แคปแลน | Senge/ เซงเก้ | ปรีชา/ ปรีชา |
| **การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน** | | | | | | | |
| ๑. ค่านิยม | | | | | √ | | √ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ | | | | | | | |
| ๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากร | | | | √ | | | √ |
| ๓. สร้างจิตสำนึกของบุคลากร | | | | √ | | | √ |
| ๔. สร้างบรรยากาศแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน | | | | | √ | √ | √ |
| ๕. สร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าทั้งด้านการเงินและคุณภาพ | | √ | √ | √ | | | √ |
| ๖. บุคลากรมีพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า | | √ | √ | √ | √ | | √ |
| **การบริหารคนเก่งในองค์กร** | | | | | | | |
| ๑. ความสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวคนสามารถดึงความสามารถของคนออกมาเพื่อสร้างผลการดำเนินงานของบริษัทให้ทวีคูณขึ้นไป | | | | | | √ | √ |
| ๒. บุคลากรต้องมีความรอบรู ๋ เกี่ยวกับการดำเนินงานและเป้าหมายในระดับสูง | | | √ | | | | √ |
| ๓. กำหนดทักษะของบุคลากร (Competencies) ในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ | | | | | √ | √ | √ |

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคมได้ดังตาราง ดังนี้

**ตารางที่ ๒.๑๒** การสังเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม

| ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม | รายชื่อนักวิชาการ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ฮานนา (Hanna, ๑๙๙๙) | เดวิด (Davis, ๑๙๙๕) | มิลเลอร์ (Miller, ๒๐๐๑) | ฮอค ( Hock, ๒๐๐๙) | พุฒิ เดชะรินทร์ และ ศิริพร ๓ ท่าน (๒๕๕๗) | แสงศิริ ทันนิเทน และคณะ (๒๕๕๗) | ผู้วิจัย |
| การบริหารเชิงรุก(Proactive Management) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน(Ownership) | | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| การบริหารคนเก่งในองค์กร (Talent Management) | | | √ | | √ | √ | √ |

สรุปว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือเงื่อนไขความสำเร็จของการเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย ๑) การบริหารเชิงรุก (Proactive Management) ๒) การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน (Ownership) และ ๓) การบริหารคนเก่งในองค์กร (Talent Management) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**การบริหารเชิงรุก (Proactive Management)**

ความหมายการบริหารเชิงรุกนั้นมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

ชาร์เลส (Charles, ๒๐๐๘) และโคเซล (Kocel, ๒๐๐๕) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการเชิงรุกจะอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันการผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น

แนวคิดเชิงรุก หมายความว่า การดำเนินการก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์ใด ๆ การบริหารจัดการเชิงรุกจะเป็นวิธีการดำเนินการออกแบบอนาคตที่ต้องการและสภาพแวดล้อมในอนาคตด้วย (Levent B. Kadak, Online)

เลเวนท (Levent B. Kadak, Online) ได้กล่าวว่า แนวคิดการบริหารจัดการเชิงรุกจะใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างเงื่อนไขใหม่ สิ่งจำเป็นสำหรับแนวคิดนี้คือต้องพัฒนาเส้นทางหรือกลยุทธ์ใหม่สำหรับองค์การในอนาคตและการบริการที่ยืนยาว

ดนัย เทียนพุฒ (๒๕๔๕) กล่าวว่า การบริหารเชิงรุกเป็นการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการเพื่อเอาชนะในอนาคต จะต้องบริหารเชิงรุก ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงภารกิจของสถานศึกษา ๓ เรื่องด้วยกัน คือ

๑)นวัตกรรม (Innovation) ผู้บริหารจะต้องคิดผลักดันหรือสร้างองค์การให้เกิดคุณค่าสูงสุดเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับประโยชน์

๒ )

จัดการศึกษาจะต้องกำหนดโครงสร้างจัดคนให้เหมาะกับงานสร้างบรรยากาศจูงใจ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและใช้นวัตกรรมมาบูรณาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณค่าสูงสุดตามที่ผู้ปกครองต้องการ

๓)สร้างคุณค่าสูงสุดเพื่อผู้รับบริการ หมายถึง องค์ประกอบหลัก ๔ อย่าง ที่ผู้ปกครองต้องการ คือ ๓.๑) คุณภาพ (Quality) ผู้เรียนต้องมีความรู้และมีคุณลักษณะตามที่ผู้ปกครองต้องการ ลดการสูญเสียและมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ๓.๒) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ต้นทุนหรือราคาที่เหมาะสมกล่าวคือประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ๓.๓) บริการ (Service) จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนองความต้องการของชุมชน ๓.๔) การชนะเวลา (Cycle Time) หมายถึง การย่อเวลาให้สั้นลง ทำงานรวดเร็วทันกำหนดเวลา

นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ (๒๕๔๘) ได้กล่าวว่า การทำงานเชิงรุก คือ การทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบรู · จักและรับผิด

ชอบตนเอง
โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม · ยอมตกอยู่ภายใต · อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ · ภายนอกบีบบังคับให้ต · องจำใจทำรวมถึงมีสติไม · จมปลักกับปัญหาแต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่นต่างจากการทำงานแบบตั้งรับ (Reactive Approach) ที่จะกระทำเมื่อสถานการณบีบบังคับให้ · ตอบสนองในบางครั้งอาจมีความรู · สึกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะโทษสิ่งแวดล้อมรอบข้างเงื่อนไขข้อจำกัดต่างๆ โดยไม · พิจารณาตนเองเป็นหลักการทำงานเชิงรุกจึงเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากมีการวางแผนล่วงหน้าและจัดการสิ่งใดด้วยวิจารณญาณอย่างรอบคอบทำให้ไม่ค่อยมีความผิดพลาดทั้งยังสามารถคาดการณ · สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าด้วยข้อมูลที่มีอยู่และพร · อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วิชัย ปีติเจริญธรรม (๒๕๔๘) ได้กล่าวว่า การทำงานในเชิงรุก คือ การใช้ความมุ่งมั่นอย่างที่สุดในงานไม่เพียงแต่คิดเท่านั้นแต่มีการผลักดันงานแม้มีอุปสรรคมากมายก็ตาม มีการคาดการณ์ล่วงหน้าและมีการกระทำเพื่อสร้างโอกาสนั้นขึ้นมา ไม่นั่งรอคอยให้โอกาสมาหา

สรุปว่า การบริหารจัดการเชิงรุก หมายถึง การทำงานที่มีการวางแผนงานเพื่อป้องกันปัญหาสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม การบริหารจัดการเชิงรุกย่อม หมายถึง การทำงานของผู้บริหารที่มีการวางแผนงานต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม

**การบริหารจัดการเชิงรุกของความรับผิดชอบต่อสังคม**

การบริหารจัดการเชิงรุกของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีแนวปฏิบัติดังนี้

(๑) ตัวผู้นำระดับสูงขององค์การต้องเข้าใจในตัวธุรกิจ เข้าใจตลาด เข้าใจลูกค้า

(๒) ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

(๓) การปฏิบัติของผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์

(๔ )

มีภาวะผู้นำการเชื่อมโยงเครื่องมือบริหารคุณภาพสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

(๕ )

สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันมีขีดความสามารถที่เหนือกว่าผู้อื่น

(๖ )

สามารถจะใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีอยู่ให้ได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

(๘) ต้องมีการบูรณาการ (Alignment) เชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ซึ่งสอดคล้องกับตลาด

(๘) การบริหารจัดการผลปฏิบัติงานเรื่องของตัวชี้วัดโดยเชื่อมโยงผลงานไปถึงผลตอบแทนและแรงจูงใจ

(๙) การออกแบบองค์การจากล่าง-บนและกระบวนการทำงานโครงสร้างองค์การที่ปรับตัวได · ง่ายและมีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

(๑ ๐ )

มีลำดับขั้นการบังคับบัญชาน้อยหรือให้อำนาจการบริหารตนเองแก่ทีมงานต่างๆ ให้มากที่สุด

(๑๑) ต้องมีระบบต่างๆ ขององค์การคอยให้การสนับสนุนโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์

(๑ ๒ )

กระบวนการบริหารจัดการที่ทันสมัยการมีกลไกประเมินองค์กรเพื่อการพัฒนามีข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ

**การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน (Ownership)**

ความหมายความเป็นเจ้าของมีผู้ให้ความหมายดังนี้

เฮสเคตต์และคนอื่นๆ (Heskett, et al., ณัฐยา สินตระการผล และกานต์สุดา มาฆะศิรานนท์ (ผู้แปล), ๒๕๕๔) ได้กล่าวว่า ความเป็นเจ้าของ (Ownership) เป็นเรื่องของความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันในการมุ่งสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เมื่อองค์กรปลูกฝังความเป็นเจ้าขององค์การได้สำเร็จแล้ว ทุกฝ่ายก็จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น เมื่อทุกคนต่างรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การคนหนึ่งเหมือนกัน ต่างก็จะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ องค์การอาจทำให้ลูกค้ามีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การด้วยโดยการเชิญชวนให้ลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสินค้าและบริการในแบบที่ลูกค้าต้องการ ถือได้ว่าองค์การได้เปิดโอกาสให้ลูกค้าเข้ามามีอำนาจควบคุมบางส่วนของสิ่งที่พวกเขาซื้อได้ และอำนาจควบคุมนี้จะทำให้ลูกค้ารู้สึกได้ว่าสินค้าและบริการนี้มีคุณค่ากับพวกเขามากที่สุด และสิ่งนี้เองที่จะทำให้ลูกค้ารู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การมากขึ้น

นายคุณภาพ (๒๐๑๒) ได้กล่าวถึงความเป็นเจ้าของว่า เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของของบุคลากรหรือพนักงานนั้นเป็นความร่วมมือของบุคลากรหรือพนักงานในองค์การ ความรู้สึกความเป็นเจ้าของนั้นจะทำให้บุคลากรหรือพนักงานมีความรู้สึกยอมรับความภาคภูมิใจในองค์การ มีความรู้สึกร่วมกับผู้บริหารในการสร้างความหวงแหนและจงรักภักดีต่อองค์การ โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกความรู้สึกเป็นเจ้าของนั้นสามารถดำเนินการได้โดยการปฏิบัติต่อบุคลากรหรือพนักงานเหมือนบุคคลในครอบครัว การส่งเสริมให้บุคลากรหรือพนักงานได้นำเสนอแนวคิดการบริหารและข้อเสนอแนะ การส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานที่ดีและการป้องกันการคอร์รัปชั่น การสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน และความซื่อสัตย์และยุติธรรมในการบริหารจัดการ

ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ทำให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในการที่รับผิดชอบ มีความรักในองค์การที่ทำงาน มีทัศนคติที่เป็นบวกต่อองค์การ และในภาวะปกติบุคลากรหรือพนักงานจะพร้อมร่วมใจในการแก้ปัญหาและฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคเพื่อให้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืน

สรุปว่า การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง การที่องค์การเห็นคุณค่าของบุคลากรหรือพนักงาน ให้ความเท่าเทียมในผลประโยชน์ร่วมกัน และปลูกฝังให้บุคลากรหรือพนักงานร่วมมือทำงานเพื่อองค์การให้บุคลากรหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ จะทำให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความรู้สึกภักดีที่จะทำทุกอย่างเพื่อองค์การ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ควรมีการให้ลูกค้าเข้ามาส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเพื่อให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การด้วย ซึ่งการสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าของครูบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ให้ความเท่าเทียมในผลประโยชน์ร่วมกัน และปลูกฝังให้ครูบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือทำงานเพื่อสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ จะทำให้ครูบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เกิดความรู้สึกภักดีที่จะทำทุกอย่าง และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

**การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร**

การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน ในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ค่านิยมวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์

(๒) สร้างจิตสำนึกของบุคลากรการมีส่วนร่วมของบุคลากร

(๓) สร้างบรรยากาศแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน

(๔ )

การที่บุคลากรมีพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

(๕) สร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าทั้งด้านการเงินและคุณภาพ

**การบริหารคนเก่งในองค์การ (Talent Management)**

ความหมายการบริหารคนเก่งในองค์การมีผู้ให้ความหมายดังนี้

โทรน (Thorne, ประภัสสร วรรณสถิต (ผู้แปล), ๒๕๕๐) ได้กล่าวว่า คนเก่งในองค์การ คือ บุคลที่มีความสามารถพิเศษ มีความคิดสร้างสรรค์ ความมั่นใจ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถทางด้านการจัดการ ความสามารถด้านสติปัญญา การมองโลกในแง่ดี ความโดดเด่น ความสามารถที่แตกต่างจากผู้อื่น การบริหารคนเก่งในองค์การ อาจเรียกว่า การบริหารความสามารถพิเศษของคนเก่ง (Talent Development)

ซึ่งการบริหารคนเก่งในองค์การหรือการบริหารความสามารถพิเศษของคนเก่ง ต้องได้รับความสนใจจากผู้บริหารและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ โดยการเปิดโอกาสให้มีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถนำความแตกต่างที่ตนเองมีอยู่นั้นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งองค์การต้องช่วยเหลือให้พวกเขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยองค์การต้องให้ความสำคัญกับผลปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเท่าเทียม และมองหากระบวนการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาคนเก่ง โดยอาจเป็นการฝึกอบรมในลักษณะที่เน้นการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในแต่ละด้านที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

อีริคสัน (Erickson, ณัฐยา สินตระการผล (ผู้แปล), ๒๕๕๔) ได้กล่าวว่า การบริหารคนเก่ง ในองค์การนั้น อาจมอบหมายให้พนักงานที่มีความเก่งได้มีโอกาสหมุนเวียนไปทำงานในทุกส่วนขององค์การ

ซึ่งการแลกเปลี่ยนหรือหมุนเวียนนั้นต้องเป็นพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเหมือนกัน

นอกจากนี้ คนเก่ง (Talent) หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กร (Key Success Factor) โดยจุดเริ่มต้นของความสำเร็จขององค์การจะต้องวางคนให้เหมาะสมกับงาน เวลา และตำแหน่ง พร้อมทั้งสร้างค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี สร้างแรงจูงใจให้คนเก่งทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้คนเก่งมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน เพื่อผลักดันคนเก่งให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งการจะทำให้เกิดผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด เพื่อดึงศักยภาพและความสามารถของคนเก่งมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (ประไพวรรณ สัมมาทิตฐิ, ๒๕๕๒) อีกทั้งการบริหารคนเก่งยังเป็นหนึ่งในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเป็นเครื่องมือที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สมฤกษ์ ยลวงษ์, ๒๕๕๕)

สรุปว่า การบริหารคนเก่งในองค์การ หมายถึง การส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับ ให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ สามารถนำความแตกต่างที่ตนเองมีอยู่นั้นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น องค์การสามารถนำกระบวนการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาคนเก่ง และมีโอกาสหมุนเวียนไปทำงานในทุกส่วนขององค์การ การบริหารคนเก่งในองค์การ หมายถึง การส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับให้ครูและบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ มีความสามารถที่โดดเด่นสามารถนำความแตกต่างที่ตนเองมีอยู่นั้นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถนำกระบวนการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาครูและบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษนี้ และมีโอกาสหมุนเวียนไปทำงานในทุกฝ่ายได้

**การบริหารคนเก่งในองค์การของความรับผิดชอบต่อสังคม**

การบริหารคนเก่งในองค์การของความรับผิดชอบต่อสังคม มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(๑ )

ความสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวคนสามารถดึงความสามารถของคนออกมาเพื่อสร้างผลการดำเนินงานของบริษัทให้ทวีคูณขึ้นไป

(๒ )

บุคลากรต้องมีความรอบรู ⋅ เกี่ยวกับการดำเนินงานและเป้าหมายในระดับสูง

(๓) กำหนดทักษะของบุคลากร (Competencies) ในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

สรุปว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือเงื่อนไขความสำเร็จของการเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม หรือประกอบด้วย ๑) การบริหารจัดการเชิงรุก ( Proactive Management) ๒ ) การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน (Ownership) และ ๓) การบริหารคนเก่งในองค์การ (Talent Management)

**๒ .๒ .๑ ๐ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของความรับผิดชอบต่อสังคม**

องค์การที่จะก้าวไปเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นจะต้องป้องกันช่องว่าง ๕ ประการที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ดังนี้ เดวิด (Davis, ๑๙๘๕)

๑)ช่องว่างการรับรู้ระหว่างตัวผู้นำองค์การกับตลาดสินค้า ซึ่งองค์การควรมีการประเมินความจงรักภักดีของลูกค้าและต้องมีการประเมินตลาดอยู่ตลอดเวลา

๒) ช่องว่างระหว่างการรับรู้ของผู้นำกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและกลยุทธ์ขององค์การ หากการรับรู้ของผู้นำกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ขององค์การ ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน

กระบวนการทำงานจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ชัดเจน

๓)ช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ และการปฏิบัติของผู้นำ ซึ่งผู้นำควรปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์

๔ )

ช่องว่างระหว่างการปฏิบัติของผู้นำและพฤติกรรมของพนักงานไม่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า อาจเกิดจากการให้รางวัลบุคลากรไม่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์การ ควรมีการบูรณาการผลงานของบุคคลและทีมให้สอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยผ่านกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

๕ )

ช่องว่างโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนไม่สอดคล้องกับการเป็นองค์การที่มีผลปฏิบัติงานสูง ซึ่งควรมีการตรวจสอบระบบวัดและประเมินผล

ดังนั้น หากเปรียบในสถานศึกษากล่าวได้ว่า ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อธิบายได้ดังนี้

๑)ช่องว่างการรับรู้ระหว่างตัวผู้นำองค์การกับตลาดสินค้า หมายถึง การรับรู้ระหว่าง ตัวผู้บริหารกับครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สอดคล้องกัน ซึ่งสถานศึกษาควรมีการประเมินความจงรักภักดีของครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ตลอดเวลา

๒) ช่องว่างระหว่างการรับรู้ของผู้นำกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งหากไม่ไปในทิศทางเดียวกัน กระบวนการทำงานจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ชัดเจน

๓)ช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์และการปฏิบัติของผู้นำ หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์และการปฏิบัติของผู้บริหารไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์

๔ )

ช่องว่างระหว่างการปฏิบัติของผู้นำและพฤติกรรมของพนักงานไม่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูและบุคลากรไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจเกิดจากการให้รางวัลครูและบุคลากรไม่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ควรมีการบูรณาการผลงานของครูและบุคลากรและทีมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ โดยผ่านกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๕ )

ช่องว่างโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนไม่สอดคล้องกับการเป็นองค์การที่มีผลปฏิบัติงานสูง หมายถึง โครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนไม่สอดคล้องกับการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งควรมีการตรวจสอบระบบวัดและประเมินผล

สรุปว่า ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคของการเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย ๑) การรับรู้ระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สอดคล้องกัน ๒) การรับรู้ของผู้บริหารกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์สอดคล้องกัน ๓) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์และการปฏิบัติของผู้บริหารสอดคล้องกัน ๔) การปฏิบัติของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูและบุคลากรและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสอดคล้องกัน และ ๕) โครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนไม่สอดคล้องกับการเป็นสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

## ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (๒๕๔๕) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” ได้ดังนี้

การบริหาร ( Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ ( Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการและคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร (Schermerhorn, ๑๙๙๙) การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรืออำนวยการ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (๖ M’s) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน สรุปว่า การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรืออำนวยการและการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรองค์กร (๖ Ms)

วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๕) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย ๔ ประการ คือ

การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้นจะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่งๆ ประกอบด้วยภารกิจจุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้ องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือเมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบ ๑๓ โครงสร้างองค์การ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้น การออกแบบโครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย

การนำ (Leading) เป็นสภาวะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ

ผ ล
การที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือใน การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร

สรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การต้องอาศัยหลักทางการบริหาร ๔ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะทำให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาภรณ์ ยุคุณธร (๒๕๔๘) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า เป็นกระบวนการในการจัดการกับกิจกรรมหนึ่งๆ ให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป อย่างมีศิลปะระเบียบแบบแผนและเหตุผล ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นฐานความคิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายและแผนว่ามีการจัดการเกี่ยวกับคนเกี่ยวกับงานอย่างไรจึงทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งจะเป็นแนวทางในการตั้งข้อกำหนดเพื่อจะให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่จะศึกษาได้ด้วย

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (๒๕๕๑) กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎี หลักการและเหตุผลจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการ

สมคิด บางโม (๒๕๕๕) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นศิลปะการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒.๓.๑ ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีผู้ให้ความหมายดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ โดยการกระจายอำนาจในสถานศึกษา มีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชนองค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม[๖๔]

นิพนธ์ กินาวงศ์ (๒๕๔๔) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา ๑) หมายถึงการดำเนินการต่างๆ ของผู้บริหาร เพื่อให้คนกลุ่มหนึ่ง (นักเรียน) ได้เจริญงอกงามไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการ โดยกำหนดให้คนกลุ่มหนึ่ง (ครู) เป็นตัวแทนในการดำเนินการ ๒) หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการบริหารสถานศึกษาให้แก่นักเรียน โดยทำให้เกิดความร่วมมือกัน ทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน

---

[๖๔]วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา,** กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธ์, ๒๕๔๒.

และประชาชนทั่วไป ๓) หมายถึง การนำ การควบคุมระบบการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ ทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะที่ดีตรงตามความต้องการของสังคม โดยใช้กระบวนการต่างๆ และเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ทั้งในระบบสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา[๖๕]

กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๔๖) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาตามหลักการให้บริการสาธารณะของรัฐอย่างเสมอภาค ต่อเนื่องและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้บริการอยู่เสมอ[๖๖]

ธีระ รุญเจริญ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ[๖๗]

---

[๖๕]นิพนธ์ กินาวงศ์, **หลักการบริหารการศึกษา**, พิษณุโลก: ภาควิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๔

[๖๖]กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒), กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

[๖๗]ธีระ รุญเจริญ, **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา,** กรุงเทพมหานคร: แอลเพลส, ๒๕๔๖.

นงลักษณ์ เรือนทอง และ ชัยพร สกุลพนารักษ์ (๒๕๕๒) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข[๖๘]

ขัตติยา ด้วงสำราญ ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู-อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพ ให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข[๖๙]

สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจในสถานศึกษา มีกระบวนการการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ

---

[๖๘]นงลักษณ์ เรือนทอง, **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล,** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

[๖๙]ขัตติยา ด้วงสำราญ, "รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก", **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

### ๒.๓.๒ วิธีการบริหารสถานศึกษา

วิธีการบริหารสถานศึกษาในหลายรูปแบบโดยใช้เครื่องมือทางการบริหาร ประกอบด้วย ๑) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริหารโดยใช้ Benchmarking ดังนี้

๒.๓.๒.๑ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงาน มุ่งเน้นผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก และการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร บุคลากรในสถานศึกษา และตลอดจนถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ ๔ ขั้นตอน ริชาร์ด วิลเลี่ยม (Richard S. Williams, ๑๙๙๘) และทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๔๓ อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน ·, ๒๕๕๕) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑)การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องทำการกำหนดโดยรวมว่า ต·องการที่จะทำอะไรอย่างไรซึ่งเป็นเรื่องขอการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ (SWOT Analysis) และให้ได·มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การ (Critical Success Factors) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่างๆ

๒) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้ วัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์การได ·ทำการตกลงร่วมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล ·วจะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าวทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

๓ )

การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานผู้บริหารจะต้องจัดให ·มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว ·เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่อย่างไร นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเรื่อยๆ ไปก็ได ·

๔ )

การให้รางวัลตอบแทนหลังจากที่ได ·พิจารณาผลการดำเนินงานแล ·ว

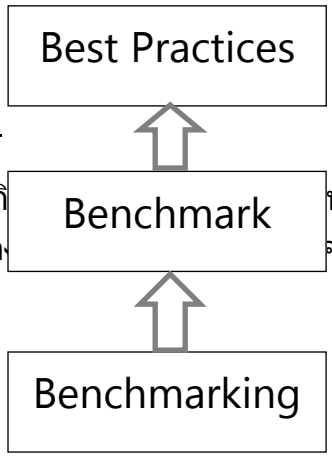
ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได ·ตกลงกันไว้ นอกจากนี้อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๓.๒.๒ การบริหารโดยใช้ Benchmarking

นักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามคำว่า Benchmarking หลายคำจำกัดความ และในตำราบางเล่มได้เพิ่มเติมคำว่า Benchmark และ Best Practices ซึ่งมีความหมายเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน บุญดี

บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช (๒๕๔๕)[๗๐] ได้ให้ความหมายทั้งสามคำไว้ว่า Benchmark หมายถึง Best-in-Class คือ เก่งที่สุดหรือดีที่สุดระดับโลก อันจะเป็นต้นแบบที่จะใช้วัดเพื่อเปรียบเทียบความสามารถของตนเอง ส่วน Benchmarking คือ วิธีการในการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ และวิธีการปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเพื่อมุ่งความเป็นเลิศทางธุรกิจ และ Best Practices คือ วิธีการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ กล่าวคือ กระบวนการทำ Benchmarking นำไปสู่การค้นพบผู้ที่เป็น Benchmark หรือผู้ปฏิบัติได้ดีที่สุดว่าเป็นใคร และผู้ที่เป็น Benchmark สามารถตอบคำถามเราได้ว่า Best Practices หรือวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดที่นำไปสู่ความเป็นเลิศนั้นเขาทำได้อย่างไร ดังนั้น Benchmarking จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

Benchmarking เป็นกระบวนการวิเคราะห์ วัดเปรียบเทียบทั้งผลิตภัณฑ์ บริการกระบวนการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานของเรากับองค์การที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยมในสาขาหนึ่งๆ แล้วนำผลของการเปรียบเทียบนั้นมาปรับใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการของเราให้มีความเป็นเลิศ (วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล, ๒๕๔๖) โดยมีขั้นตอนการทำ Benchmarking ๔ ขั้นตอนหลัก และ ๑๐ ขั้นตอนย่อย ของบริษัท Xerox (Xerox Corporation Model) ซึ่งตรงกับวงจรของ PDCA Cycle ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง (Plan-Do-Check-Act) มีขั้นตอนดังนี้ (บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, ๒๕๔๕) ภาพที่ ๒.๑๖




[๗๐]บุญดี บุญญากิ พานิชม, **Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทา** คร: อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๕.

**ภาพที่ ๒.๑๒** ความสัมพันธ์ของ Benchmark Benchmarking และ Best Practices

**ที่มา:** Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ (บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, ๒๕๔๕)

Benchmarking เป็นกระบวนการวิเคราะห์ วัดเปรียบเทียบทั้งผลิตภัณฑ์ บริการกระบวนการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานของเรากับองค์การที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยมในสาขาหนึ่งๆ แล้วนำผลของการเปรียบเทียบนั้นมาปรับใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการของเราให้มีความเป็นเลิศ (วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล, ๒๕๔๖) โดยมีขั้นตอนการทำ Benchmarking ๔ ขั้นตอนหลัก และ ๑๐ ขั้นตอนย่อย ของบริษัท Xerox (Xerox Corporation Model) ซึ่งตรงกับวงจรของ PDCA Cycle ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง (Plan-Do-Check-Act) มีขั้นตอนดังนี้ (บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, ๒๕๔๕)

๑) ขั้นตอนการวางแผน (Planning Stage)

๑.๑) การกำหนดหัวข้อการทำ Benchmarking (Identify What is to be Benchmarked)

๑.๒) การกำหนดองค์กรเปรียบเทียบ (Identify Comparative Companies)

๑.๓) การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลและการเก็บข้อมูล (Determine Data Collection Method and Collect Data)

๒) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Stage)

๒.๑) การวิเคราะห์ช่วงห่างระหว่างตัวเรากับองค์กรเปรียบเทียบ (Determining Current Performance Gap)

๒.๒) การคาดคะเนช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Project Future Performance)

๓) ขั้นตอนการบูรณาการ (Integration Stage)

๓.๑) การสื่อผลที่ได้หลังจากการทำ Benchmarking ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และการสร้างการยอมรับ (Communicate Results and Gain Acceptance)

๓.๒) การตั้งเป้าหมาย (Establish Functional Goals)

๔) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action Stage)

๔.๑) การจัดทำแผนการดำเนินการ (Develop Action Plans)

๔.๒) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (Implement Specific Action and Monitor Progess)

๔.๓) การสอบทวนผลโดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุดหรือคู่เปรียบเทียบ (Recalibrate Benchmarks)

๒.๓.๒.๓ การบริหารสถานศึกษา

วิธีการปฏิบัติในกระบวนการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นวิธีการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตและทำหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการบริหารไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ[๗๑] กล่าวว่า วิธีการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ได้แก่

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวางแผนงานและโครงการจะทำในอนาคตตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๒) การจัดสรรทรัพยากร (Allocation) หมายถึง การจัดหาและการจัดสรรทรัพยากรการเงิน กำลังคน และวัสดุตามความต้องการของแผนงาน

๓) การให้แรงกระตุ้น (Stimulation) หมายถึง การให้แรงจูงใจและการบำรุงขวัญ เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามเป้าหมาย

๔) การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ เพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน

๕) การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ฟิสค์ และรัสเซิลล์ (Fisk & Russell, ๑๙๙๘) กล่าวว่า วิธีการบริหารสถานศึกษา มี ๕ ประการ คือ การตัดสินใจ การจัดโปรแกรม การติดต่อกัน การควบคุม และการประเมินคุณค่า โดยมีขั้นตอนการบริหาร ๕ ขั้นตอน ได้แก่

๑) การวางแผนหรือโครงการ

๒ )

การจัดเค้าโครงการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ ไว้ให้แน่นอนและรัดกุม

๓) การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน

๔) การประสานงาน

---

[๗๑]อุทัย บุญประเสริฐ, **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๓.

๕) การควบคุมและติดตามดูแลปฏิบัติงาน
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตารางดังนี้

**ตารางที่ ๒.๑๓** การวิเคราะห์วิธีการบริหารสถานศึกษา

| วิธีการบริหารสถานศึกษา | รายชื่อนักวิชาการ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๔๓ | บุญดี บุญญากิจ | อุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๔๓) | Fisk & Russell (๑๙๙๙) | ผู้วิจัย |
| **๑. การวิเคราะห์องค์การ** | | | | | |
| วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค · การ | √ | | | | √ |
| การวัดและรวบรวมข้อมูลของปัญหา | √ | | | | √ |
| การประเมินตนเองโดยการวิเคราะห์ช่วงห่าง | | √ | | | √ |
| การคาดคะเนช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต | | √ | | | √ |
| **๒. การวางแผนร่วมกันพัฒนาชุมชนและสังคม** | | | | | |
| การวางแผนในองค์การโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจวัตถุประสงค์เป้าหมายและกลยุทธ์ · การดำเนินงาน | √ | √ | √ | √ | √ |
| การสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน | √ | √ | √ | √ | √ |
| **๓. การสื่อสารสร้างความเข้าใจ** | | | | | |
| การบูรณาการ การสื่อผล ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง | | √ | | | √ |
| การสร้างการยอมรับ | | √ | | | √ |
| **๔. การปฏิบัติการและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม** | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| กำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้และเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน | √ | | | | √ |

**ตารางที่ ๒.๑๓** (ต่อ)

| วิธีการบริหารสถานศึกษา | รายชื่อนักวิชาการ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๔๓) | บุญดี บุญญากิจ | อำไพ นครประเสริฐ (๒๕๔๓) | Fisk & Russell (๑๙๙๘) | ผู้วิจัย |
| การปฏิบัติ การจัดทำแผนการดำเนินการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ | √ | √ | √ | √ | √ |
| **๕. การปรับปรุงและควบคุมและกำกับดูแลกิจการ** | | | | | |
| การให้รางวัลตอบแทนและกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้ · มีการปรับปรุงผลงาน | √ | | √ | | √ |
| การสอบทวนผลโดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุดหรือคู่เปรียบเทียบโดยการกำหนดหัวข้อเทียบเคียง | | √ | √ | | √ |
| สร้างนวัตกรรมหรือระบบการดำเนินการ ออกแบบระบบ | | | √ | √ | √ |

ผู้วิจัยนำวิธีการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารโดยใช้ Benchmarking และการบริหารสถานศึกษา มาสังเคราะห์ได้ดังตารางดังนี้

**ตารางที่ ๒.๑๔** การสังเคราะห์วิธีการบริหารสถานศึกษา

| **วิธีการบริหารสถานศึกษา** | **รายชื่อนักวิชาการ** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๔๓) ธนพัฒน์ ใหญ่ยิ่งยง (๒๕๕๒) | ดุษฎี บุญชัย (๒๕๕๓) | ณัฐพงศ์ ทองภักดี (๒๕๕๓), ปัญญา แก้วกียูร (๒๕๕๕) | Fisk & Russell (๑๙๙๘) | ผู้วิจัย |
| การวิเคราะห์องค์การ (Analysis: A) | √ | √ | √ | √ | √ |
| การวางแผน (Planning: P) | √ | √ | √ | √ | √ |
| การสื่อสารสร้างความเข้าใจ (Understanding: U) | | √ | | | √ |
| การดำเนินการ (Doing: D) | √ | √ | √ | √ | √ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| การควบคุมและปรับปรุง (Improve and Control: I) | √ | √ | √ | √ | √ |

สรุปได้ว่า วิธีการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมี ๕ ขั้นตอน ได้แก่

๑.การวิเคราะห์องค์การ (Analysis : A) หมายถึง การพิจารณากระบวนการพัฒนารูปแบบและข้อมูลที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา และพิจารณาว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนารูปแบบนี้มีแนวปฏิบัติ ๓ ข้อ ได้แก่ (๑) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา (๒) การประเมินตนเองโดยวิเคราะห์ช่วงห่าง และการคาดคะเนช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒.การวางแผน (Planing : P) หมายถึง การจัดการโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีแนวปฏิบัติ ๒ ข้อ ได้แก่ (๑) การวางแผนในองค์การ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน (๒) สร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน

๓.การสื่อสารสร้างความเข้าใจ (Understanding : U) หมายถึง การสื่อผลที่ได้หลังจากการทำแผนงานโครงการให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และการสร้างการยอมรับในแผนงานโครงการ ประกอบด้วย (๑) การสื่อสารแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และ (๒) การสร้างการยอมรับ

๔.การดำเนินการ (Doing : D) หมายถึง การนำแผนปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ กำกับดูแลและควบคุมให้ผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่สถานศึกษาได้วางไว้ และการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีแนวปฏิบัติ ๒ ข้อ ได้แก่ (๑)

การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้และเริ่มดำเนินการประเมินเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (๒) การปฏิบัติการจัดทำแผนการดำเนินการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๕. การควบคุมและปรับปรุง (Improve and Control : I) หมายถึง การกำกับดูแลและแก้ไขข้อบกพร่องกระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรมุ่งหวัง ประกอบด้วย (๑) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผล (๒) การควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (๓) การให้รางวัลตอบแทนและกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงาน (๔) การสอบทวนผลโดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุดหรือคู่เปรียบเทียบโดยการกำหนดหัวข้อการเทียบเคียง และ (๕) สร้างนวัตกรรมหรือระบบการดำเนินการออกแบบระบบ

### ๒.๓.๓ องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา

พิธาน พื้นทอง ได้เสนอระบบสังคมตามกรอบแนวคิดของ Owens (๑๙๙๕) มุมมองเกี่ยวกับองค์กรทางการศึกษา ๒ มุมมองคือ

๑. มุมมองแบบราชการ ซึ่งเน้นสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ มาตรฐานและการควบคุม อำนาจหน้าที่ การสื่อสารแนวตั้ง การวางแผนที่แน่นอน ฯลฯ ซึ่งการมองแบบนี้มองโรงเรียนเป็นระบบปิดที่เป็นบริการของรัฐที่จัดให้ประชาชน ซึ่งเป็นการมองที่เห็นโรงเรียนเป็นของราชการที่แยกต่างหากจากสภาพแวดล้อมทางสังคมรัฐจึงมีอำนาจโดยชอบธรรมที่จะบริหารจัดการกับโรงเรียนอย่างไรก็ได้

๒. มุมมองในฐานะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการมองแบบนี้มองโรงเรียนเป็นระบบเปิด (Open System) การมองในรูปแบบนี้จะมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายๆ องค์ประกออบที่ประกออบเป็นระบบสังคม (Sosial System) ที่ถือเป็นระบบเปิด การที่องค์ประกอบของสังคมมีการเกาะเกี่ยวกันอยู่

การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งก็จะส่งผลถึงองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารจัดการที่จะกระทำกับโรงเรียนจึงไม่สามารถทำได้โดยลำพังเฉพาะภายในโรงเรียนการบริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทางสังคมอื่น ๆ ด้วย

หากมองภาพของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมได้มีนักบริหารหลายท่านได้จำแนกองค์ประกอบของระบบโรงเรียนได้หลายแบบดังนี้

Bartol and other (๑๙๙๘) ได้จำแนกเป็น ๔ องค์ประกอบ คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านคน ด้านวัฒนธรรม และด้านโครงสร้าง

Bedeiam and Zammut (๑๙๙๑) ได้จำแนกออกเป็น ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านงาน

Griffin (๑๙๙๓) ได้จำแนกเป็นด้านโครงสร้างและการออกแบบ ด้านเทคโนโลยี ด้านคน ด้านยุทธศาสตร์

Owens (๒๐๐๑) ได้จำแนกออกเป็น ๔ ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และด้านงาน [๗๒]

ภารดี อนันต์นาวี (๒๕๕๒:๔๑) สรุปถึงองค์การประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

๑. งาน (Task)
๒. โครงสร้าง (Struture)
๓. คน (People)
๔. เทคโนโลยี (Technology)
๕. สิ่งแวดล้อม (Environments)[๗๓]

---

[๗๒]พิธาน พื้นทอง, ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารสถานศึกษา**,(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘) หน้า ๕๔ -๕๖.

[๗๓]ภารดี อนันต์นาวี. ๒๕๔๕. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานค**

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (๒๕๕๖: ๙-๑๐) สรุปถึงองค์การประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้าง(structure)
2. ด้านคน(human)
3. ด้านงาน(task)
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร(organization culture)
5. ด้านเทคโนโลยี (technology)[๗๔]

**ตารางที่ ๒.๑๕**
การวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา

| **องค์ประกอบของระบบการบริหา** | **รายชื่อนักวิชาการ/องค์กร** |
|---|---|

---

**ณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.**วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

[๗๔]พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ. ๒๕๕๖. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖) หน้า ๙- ๑๐.

| รสถานศึกษา | Bartol and other (๑๙๙๘) | Bedeiam and Zammut (๑๙๙๑) | Griffin (๑๙๙๓) | Owens (๒๐๐๑) | ภารดี อนันต์นาวี (๒๕๕๒) | พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (๒๕๕๖) | ผู้วิจัย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านโครงสร้าง (structure) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๒. ด้านคน (human) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๓. ด้านเทคโนโลยี (technology) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๔. ด้านงาน (task) | | √ | | √ | √ | √ | √ |
| ๕. ด้านสิ่งแวดล้อม (environments) | | | | | √ | √ | √ |
| ๖. ด้านวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) | √ | | | | | √ | √ |
| ๗. ด้านการออกแบบ (design) | | | √ | | | | √ |
| ๘. ด้านยุทธศาสตร์ (strategy) | | | √ | | | | √ |

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Bartol and other (๑๙๙๘) ; Bedeiam and Zammut (๑๙๙๑) ; Griffin (๑๙๙๓) ; Owens (๒๐๐๑) ;ภารดี อนันต์นาวี (๒๕๕๒) ; พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (๒๕๕๖) ได้ดังตารางที่ ๒.๑๕

**ตารางที่ ๒.๑๖**
การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา

| องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา | รายชื่อนักวิชาการ/องค์กร | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Bartol and other (๑๙๙๔) | Bedeiam and Zammuto (๑๙๙๑) | Griffin (๑๙๙๗) | Owens (๒๐๐๑) | ศรีดี อมันตกุล (๒๕๔๓) | รัชนีกร เศรษฐโกศล (๒๕๔๖) | ผู้วิจัย |
| ๑. ด้านโครงสร้าง (structure) | | | | | | √ | |
| ๒. ด้านคน (human) | | | | | | √ | |
| ๓. ด้านเทคโนโลยี (technology) | | | | | | √ | |
| ๔. ด้านงาน (task) | | | | | | √ | |

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา มี ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ด้านโครงสร้าง (structure) หมายถึง การแบ่งสายงานหรืออาณาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้การดาเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงสร้างองค์กรเหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา มีการจัดกลุ่มงานภายในองค์กรมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสมกับบริบทและความจำเป็น ครอบคลุมงานทั้งหมดของสถานศึกษา มีการจัดทามาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒. ด้านคน (human) หมายถึง การสร้างเสริมทัศนคติ ความคาดหวัง การรับรู้ ของบุคคล

เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะ เช่น บุคลากรเพียงพอมีความเป็นมืออาชีพ ความเป็นผู้นาของผู้บริหารทุกระดับมีการวางแผนอัตรากาลังสรรหาตามความเหมาะสมและคุ้มค่ากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ

๓. ด้านเทคโนโลยี (technology) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) รวมทั้งนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การนาเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทางาน การนาเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

๔. ด้านงาน (task) หมายถึง ภารกิจหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๙ ได้แก่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

## ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒.๔.๑) โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.๔.๒) แนวคิดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.๔.๓) หลักการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

## ๒ . ๔ . ๑ โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดินของไทยมีวิวัฒนาการมาเป็นเวลายาวนานอย่างต่อเนื่องในแต่ละยุคสมัยได้มีการนำหลักการและแนวคิดด้านการปกครองในหลายรูปแบบมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของบ้านเมืองและสังคมในปัจจุบัน

เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช (๒๕๔๗) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของระบบบริหารราชการแผ่นดินของไทยแบ่งได้เป็น ๓ ระดับ คือ

๑) การบริหารราชการส่วนกลาง เป็นระบบบริหารที่รับผิดชอบบริหารประเทศโดยรวมมีรัฐบาลกลางทำหน้าที่เป็นผู้บริหารประเทศกำหนดกำกับดูแลและสนับสนุนการทำงานของราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

๑.๑) คณะรัฐมนตรี

๑.๒) กระทรวง

๑.๓) กรมหรือส่วนราชการอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากรม

๒ )

การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นตัวแทนของการบริหารราชการส่วนกลาง (Agent) จึงใช้อำนาจหน้าที่ที่ส่วนกลางมอบหมายให้ในการกำกับดูแลและสนับสนุนการทำงานของส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่ส่วนกลางกำหนดและเพื่อให้ภารกิจต่างๆ ของส่วนกลางเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ส่วนกลางจึงอาจส่งบุคลากรอันเป็นตัวแทนมาปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคด้วยก็ได้การบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ

๒.๑) จังหวัด

๒.๒) อำเภอ

๓) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นระบบบริหารราชการโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) สู่ประชาชน โดยให้อำนาจประชาชนในการตัดสินใจในกิจการต่างๆ ของท้องถิ่นของตนเอง มีกรอบภารกิจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่จัดสรรและให้บริการสาธารณะต่างๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งได้ดังนี้

๓.๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๒) เทศบาล

๓.๓) องค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ในปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนับได้ว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญ ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศรัฐบาลจึงมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานในระดับท้องถิ่นดังจะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้กำหนดบทบัญญัติในด้านการปกครองท้องถิ่นไว้หลายประการ โดยบทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดแนวทางและหลักการการปกครองท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศและสังคม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลง “โฉมหน้า” ของการปกครองท้องถิ่นอย่างชัดเจน

ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๗๖ แห่ง

๒.เทศบาล๒,๔๔๑ แห่ง

เทศบาลนคร ๓๐ แห่ง

เทศบาลเมือง๑๗๘ แห่ง

เทศบาลตำบล ๒,๒๓๓ แห่ง

๓.องค์การบริหารส่วนตำบล ๕,๓๓๔ แห่ง

๔.องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ๒ แห่ง (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)

รวมทั้งสิ้น ๗,๘๕๓ แห่ง

ข้อมูล ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ รวบรวมโดย : ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง (กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๘)

## ๒.๔.๒ แนวคิดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ บัญญัติสิทธิของประชาชนในด้านการศึกษาและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอบรมตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น ซึ่งรัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เองให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร งานบุคคล การเงิน และการคลัง มีอำนาจเป็นของตนเองโดยเฉพาะสำหรับการกำหนดอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนการบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงได้จัดทำแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๕๙ ขึ้นโดยได้จัดทำภายใต้กรอบแห่งบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งรวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้ง พ.ร.บ.ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท โดยครอบคลุมภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นที่เหมาะสมกับศักยภาพตามความพร้อมและตรงตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบแต่ละแห่งให้มีคุณภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีมาตรฐาน สามารถพัฒนาศักยภาพคนของท้องถิ่นให้มีคุณภาพต่อไป โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์และการดำเนินงาน และสภาพปัญหาการจัดการศึกษาท้องถิ่นดังนี้ (โชคชัย คำแหง, ๒๕๔๗)

**วิสัยทัศน์**

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

**ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น**

๑ )

การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมและสติปัญญาเต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒ )

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการความสนใจ ความถนัดของตนเอง ด้านวิชาการวิชาชีพความสามารถในการประกอบการงานอาชีพและทัก

ษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

๓) การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพเป็นการจัดบริการและหรือส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชนรวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๔) การจัดการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชนเป็นการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬานันทนาการกิจกรรมเด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

๕) การดำเนินงานด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนอนุรักษ์ศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยของท้องถิ่น

**แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๕๙**

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดนโยบายไว้ ๑๑ ด้าน คือ

๑) นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีให้ได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคลครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒ )

นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

๓) นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

๔) นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา ระบบบริหารและการจัดการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติอีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

๕) นโยบายด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากรพร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

๖ )

นโยบายด้านหลักสูตรให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียดสาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม

ของแต่ละระดับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ความเป็นไทยความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติโดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

๗) นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

๘) นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๙) นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนเอกสารทางวิชาการสื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่นโดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตจัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิตรวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบสื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์วิทยุโทรคมนาคมและการสื่อสารในรูปอื่น

๑๐) นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชนรวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบบริการแก่เด็ก เยาวชนประชาชนอย่างหลากหลายเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

๑๑) นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสนับสนุนการระดมทุนและการจัดการนำวิทยาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพการจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

**๒.๔.๓ หลักการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

หลักการการจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ มีหลักการและวิธีการดำเนินการดังนี้ (ธวัชชัย รัตตัญญู, ๒๕๕๑)

ภาคนโยบาย ควรเป็นหน้าที่หลักของส่วนกลางในการกำหนดนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินคุณภาพการศึกษา

ภาคปฏิบัติ ควรเป็นหน้าที่หลักของท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานในท้องถิ่น โดยมีหลักการจัดการศึกษาของท้องถิ่นดังนี้

๑) ยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๒) การกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล

ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นประสานงานอย่างใกล้ชิดภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย

๓) การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้

๔ )

การส่งเสริมวิทยฐานะของพนักงานครูเทศบาลให้ทัดเทียมกับข้าราชการครู

๕ )

การนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาท้องถิ่น กำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นจัดทำ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๕.๑) หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในราชการส่วนกลางให้ไปอยู่กับราชการส่วนท้องถิ่น

๕.๒) หลักการมอบภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน ดังที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงวางรากฐานการประถมศึกษาไว้ในราชการส่วนกลางให้ไปอยู่กับราชการส่วนท้องถิ่น

๕ . ๓ )

หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็เฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตนเองไม่ได้

หลักการดังกล่าวเป็นหลักการอย่างกว้างๆ ซึ่งได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น

**วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น**

เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม ทางราชการจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาท้องถิ่น โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษ

าของหน่วยท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงานการกระจายการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นเป็นวิธีที่จะทำให้ประชาชนได้มองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น และทำให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้แล้วการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นยังทำให้ระบบการบริหารการศึกษามีความสอดคล้องกับระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้นด้วยแนวคิดดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างการปกครองส่วนกลางและหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

๑) กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางเป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรค และข้อขัดข้องต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

๒) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะ การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ

การเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการให้ออกจากราชการ

ดังนั้น สถานศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในที่นี้เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์การกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้นงานด้านธุรการเป็นไปตามความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย
และการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเฉพาะสถานศึกษาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ยกเว้น กรุงเทพฯ และเมืองพัทยา

## ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

ปรีชา การสอาด (๒๕๔๘)[๗๕] ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคมไทย เนื่องจากบุคคลมีภาระหน้าที่ที่จะต้องเกี่ยวข้อง อีกทั้งมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อ

---

[๗๕]ปรีชา การสะอาด, **การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมระหว่างนักเรียนชายและนักเรียนหญิง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ จำนวน ๙๙๐ คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายชั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบสถานการณ์เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๙ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์ได้ ๘ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการรักษาทรัพยากร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม ด้านการเสียสละต่อส่วนรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง ด้านการรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมนักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันโดยสรุปผลการศึกษานี้กำหนดองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา

ดุสิต อุทิศพงษ์ (๒๕๔๘ : ๙๑)[๗๖] ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม

---

[๗๖]ดุสิต อุทิศพงษ์, **การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**

สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าโมเดลตามกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๕ ด้าน คือ ๑) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ๒) ความรับผิดชอบต่อ เพื่อน ๓) ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ๔) ความรับผิดชอบต่อชุมชน และ ๕) ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ จะเห็นว่าพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประสบการณ์ที่สั่งสมและผ่าน กระบวนการขัดเกลาของแรงกระตุ้นทางสังคม ซึ่งเริ่มมีพัฒนาการจากการอบรบเลี้ยงดูของพ่อแม่ ขยายไปสู่สังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น ได้แก่ สังคมโรงเรียน สังคมมหาวิทยาลัยและสังคมประเทศชาติ

สุภา เลียวกายะสุวรรณ (๒๕๔๘: บทคัดย่อ)[๗๗] ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของ ผู้สื่อข่าววิทยุกรมประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้สื่อข่าวส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในส่วนของการรณรงค์เรื่องสิทธิมนุษยชน ผู้สื่อข่าวมีความรู้สูงสุด มีความรู้ต่ำสุดในเรื่องการนำเสนอข่าวด้านวัฒนธรรม ส่วนในเรื่องความคิดเห็นต่อประโยชน์ของแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้สื่อข่าว พบว่า ผู้สื่อข่าวเห็นด้วยกับองค์การที่มีการดำเนินการโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม และในเรื่องการช่วยให้มนุษย์รู้จักตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม มีความชัดเจนที่สร้างจิตสำนึก และส่งเสริมจริยธรรมให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านข่าวในการปฏิบัติงานที่มีควา

---

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

[๗๗]สุภา เลียวกายะสุวรรณ, **ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้สื่อข่าววิทยุกรมประชาสัมพันธ์.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

มรับผิดชอบต่อสังคมส่วนใหญ่ จะมีในระดับสูงสุด สำหรับในทางปฏิบัติผู้สื่อข่าวควรยึดแนวทางการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพสื่อมวลชนอย่างเคร่งครัด

วรทัย ราวินิจ (๒๕๔๙)[๗๘] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลของการใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไปประยุกต์ใช้ในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัดและเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการสร้างภาพลักษณ์โดยใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยผลการวิจัยพบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งในการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของบริษัทฯ นั้นจะเป็นการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อที่ให้ความร่วมมือในการเผยแพร่แบบให้เปล่า (Free Media) เป็นหลัก

วีระศักดิ์ จันทะสงคราม (๒๕๔๙)[๗๙] ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การรับรู้ตนเองด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ตนเองและศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับขนาดของสถานศึกษาที่มีต่อการรับ

---

[๗๘]วรทัย ราวินิจ. **ประสิทธิผลของการใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

[๗๙]วีระศักดิ์ จันทะสงคราม, **การรับรู้ตนเองด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๙.

รู้ตนเองด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒ เป็นรายด้านและรวมทุกด้านกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ตนเองด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและสังคม ด้านการบำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคม ด้านการช่วยคิดและแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม ด้านการช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยของสังคม และด้านการให้ความรู้ความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถของตน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับขนาดของโรงเรียนต่อการรับรู้ตนเองด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารได้เสนอแนะแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ควรเสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนให้บ่อยครั้งขึ้น ควรบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมตามความรู้ความสามารถ และบริจาคงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

จุฑามณี นิลผาย (๒๕๕๐) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยโรงเรียนนับเป็นสถาบันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้นักเรียนของตนเองมีความสุขเป็นคนดีและเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนในสังคม ซึ่งโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์เปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ที่รวบรวมเอาเด็กที่มีปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ และผู้ประสบภัยธรรมชาติมารวมไว้ จึงควรเป็นสถานศึกษาที่ต้องส่งเสริมให้เด็กมีร่างกายที่เจริญเติบโตต้องจั

ดการเรียนการสอนให้เด็กเกิดการเรียนรู้มีพัฒนาการทางสมอง รวมทั้งช่วยพัฒนาให้เด็กมีอารมณ์ที่มั่นคงรู้จักปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม นั่นคือการเรียนรู้การเข้าสังคมกับเพื่อน รู้จักการปฏิบัติตนต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน มีพัฒนาการทางด้านจิตใจมีอารมณ์ดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสมีคุณธรรมจริยธรรม หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การสร้างลักษณะนิสัยและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและรู้จักหน้าที่ของพลเมืองที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน ๒ ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบที่ชัดเจน ๖ องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ ด้านการเสียสละต่อส่วนรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง ด้านการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ด้านการรักษาทรัพยากร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม ด้านการรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง ๖ ด้าน มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ ๐.๑๕ ถึง ๑.๖๙ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ทุกค่า โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวมด้านการปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง ด้านการรักษาทรัพยากร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม

ด้านการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ด้านการเสียสละต่อส่วนรวม โดยสรุปองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสำคัญซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาควรมุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาด้านการเสียสละต่อส่วนรวมให้มากที่สุด และควรส่งเสริมคุณธรรมควบคู่กับการให้ความรู้ทางการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ในการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในชั้นอื่นๆ ต่อไปการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้จากตอนที่ ๑ โดยใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ๒๐ คน ประเมินความตรง ความชัดเจน ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็น ขั้นที่ ๒ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ผ่านการคัดเลือกโดยผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ แบ่งการดำเนินการเป็น ๒ ขั้น คือ ขั้นที่ ๑ ตรวจสอบคุณภาพด้านเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ขั้นที่ ๒ การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล ๘.๓๐ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อส่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย ๑๕ องค์ประกอบ ๑๐๐ ตัวบ่งชี้ จำแนกตามการวิเคราะห์เชิงระบบ แบ่งเป็น ด้านปัจจัยตัวป้อน ๔ องค์ประกอบ ๒๓ ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการ ๕ องค์ประกอบ ๓๔ ตัวบ่งชี้ ด้านผลลัพธ์ คือ คุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ๔ องค์ประกอบ ๒๓ ตัวบ่งชี้ และด้านการจัดโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๒ องค์ประกอบ ๒๐ ตัวบ่งชี้

จิรัชญา โยธาอภิรักษ์ (๒๕๕๑)[๘๐] ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) และผลของภาพลักษณ์ต่อทัศนคติที่มีต่อตราสินค้า ปตท. วัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร การรับรู้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่อทัศนคติที่มีต่อตราสินค้า ปตท. ผลการวิจัยพบว่า ๑. กลุ่มตัวอย่างเปิดรับข่าวสารโดยรวมเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นการเปิดรับข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์ในระดับมาก จากหนังสือพิมพ์ในระดับปานกลาง และจากเว็บไซต์ของ ปตท. www.pttplc.com ในระดับน้อยที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้และความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในระดับปานกลาง ๒. ภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในสายตาของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับดีหรือเป็นเชิงบวก ๓. พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมไม่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่วนการรับรู้และความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ด้านความ

---

[๘๐]จิรัชญา โยธาอภิรักษ์, **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และผลของภาพลักษณ์ต่อทัศนคติที่มีต่อตราสินค้า ปตท.** วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ธุรกิจ มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย, ๒๕๕๑.

รับผิดชอบต่อสังคมของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในสายตาของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ๔. ภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีผลต่อทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อตราสินค้า ปตท.

กัญญารัตน์ ชิระวานิชผล (๒๕๕๒)[๘๑] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม กลยุทธ์กิจการและผลประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับปานกลางถึงมากที่สุด และมีระดับการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมกับกลยุทธ์กิจการในระดับปานกลางถึงมาก โดยส่วนใหญ่ พบว่า การวางแผนอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ เวลา และความรู้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม การบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมกับกลยุทธ์กิจการ ชื่อเสียงกิจการ และผลประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงควรดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมกับกลยุทธ์กิจการ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

---

[๘๑]กัญญารัตน์ ชิระวานิชผล, ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม กลยุทธ์กิจการและผลประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. **วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์,** ๓๑(๑๑๙-๑๒๐): ๒๑-๓๕, ๒๕๕๑.

ส่งผลให้กิจการมีชื่อเสียงที่ดี และมีผลประกอบการอยู่ในระดับดีได้ นอกจากนี้ รัฐบาลควรสนับสนุนด้านการเงินสำหรับกิจการที่มีการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ลดหย่อนภาษี สนับสนุนเงินทุนในการซื้อเครื่องจักร หรือปรับปรุงระบบโรงงานเพื่อลดการทำลายสภาพแวดล้อม ให้ความรู้และจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ

สุประพล นกทอง (๒๕๕๒)[๘๒] ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทธุรกิจในประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและจัดกลุ่มองค์ประกอบตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (ซีเอสอาร์) ของบริษัทธุรกิจในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายของซีเอสอาร์ ซึ่งเป็นสาระสำคัญคือ เป็นการดำเนินงานขององค์กรเพื่อแสดงความรับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของคนในสังคมและสิ่งแวดล้อม ต่อกลุ่มคน ๒ กลุ่มหลัก คือ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ได้แก่ ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ครอบครัวของพนักงาน คณะผู้บริหาร ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียโดยอ้อม ได้แก่ ประชาชนทั่วไป คู่แข่งขันทางธุรกิจ ทั้งนี้เพื่อที่จะสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ของการมีชื่อเสียงที่ดีขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลซีเอสอาร์ พบว่ามี ๔ องค์กระกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑

---

[๘๒]สุประพล นกทอง, **ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทธุรกิจในประเทศ.** วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ตัวชี้วัดในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ประกอบด้วย ความมั่นใจของผู้ถือหุ้น ความพึงพอใจในสินค้าหรือบริหารของลูกค้า ความไว้วางใจของลูกค้า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น ความมั่นใจของคู่ค้า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน ความมั่นใจของพนักงาน จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ลดลง การที่บุคลากรคุณภาพไม่ลาออกจากบริษัท การปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อคู่ค้า และความภูมิใจของผู้ถือหุ้น องค์ประกอบที่ ๒ ตัวชี้วัดในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยอ้อม ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากสังคม ความเชื่อใจจากสังคม ความเชื่อใจจากชุมชน และความเชื่อใจจากสื่อมวลชน องค์ประกอบที่ ๓ ตัวชี้วัดในกลุ่มรายได้และตราสินค้า ประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการขายสินค้าหรือบริการ การเสริมตำแหน่งตราสินค้าให้แข็งแกร่ง ความรู้สึกทางบวกต่อตราสินค้า ผลกำไรระยะยาว และการทำให้ตราสินค้ามีความแตกต่างจากคู่แข่งขัน องค์ประกอบที่ ๔ ตัวชี้วัดในกลุ่มกดดัน ประกอบด้วย ความเชื่อใจจากองค์กรพัฒนาเอกชน ความเชื่อใจจากหน่วยงานรัฐบาล การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชน และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐบาล

จอย ทองกล่อมสี (๒๕๕๕) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามหลักธรรมาภิบาล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทาง ลักษณะ ขอบข่าย และพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามหลักธรรมภิบาล ดำเนินการวิจัย ๒ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สัมภาษณ์ และจัดประชุมกลุ่มย่อย เพื่อกำหนดกรอบแนวทาง ลักษณะ และขอบข่าย ระยะที่ ๒ พัฒนาตัวบ่งชี้ด้วยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย กลุ่มตัวอย่าง คือ สถาบันอุดมศึกษา ๒๓ แห่ง คณาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ๓๒๒ คน ใช้แบบวิเคราะห์เอกสารเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพแบบอุปนัย

และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ ชุมชน, พันธกิจ, สังคม, และธรรมาภิบาล ลักษณะและขอบข่ายตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ Input – Process – Output, วัตถุประสงค์การก่อตั้งสถาบัน, พันธกิจและความต้องการของสังคม ตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ ๖๓ ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ๑) การดูแลแก้ปัญหาชุมชนและสังคม ๖ ตัวบ่งชี้ ๒) การวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ๘ ตัวบ่งชี้ ๓) การใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ๖ ตัวบ่งชี้ ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาสังคม ๙ ตัวบ่งชี้ ๕) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ๑๓ ตัวบ่งชี้ ๖) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ๑๐ ตัวบ่งชี้ และ ๘) จริยธรรมทางวิชาการ จำนวน ๑๒ ตัวบ่งชี้ โดยสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้สำหรับการวางแผนเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติให้เหมาะสมกับเอกลักษณ์ของแต่ละสถาบัน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันอุดมศึกษา พัฒนาร่างยุทธศาสตร์การดำเนินการบนพื้นฐาน ๘ องค์ประกอบ ๖๓ ตัวบ่งชี้ กำหนดค่าน้ำหนักตามความเหมาะสม ตรวจติดตามภายในและจัดทำรายงานการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบัน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัลลภา เฉลิมวงศาเวช (๒๕๕๖)[๘๓] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอุดมศึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติที่องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั่วโลกได้นำมาปรับใช้เป็นหนึ่งในนโยบายหลักในแง่ของการสร้างกรอบของความรับผิดชอบที่องค์กรควรมีต่อสังคม การแสดงความรับผิดชอบดังกล่าวส่วนใหญ่เกิดจากความรับผิดชอบต่อผลกระทบทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว และที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมจากการดำเนินกิจการขององค์กรไม่ว่าจะในลักษณะใด ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผู้คนเหล่านั้น ไม่ว่าจะในแง่ของการเมือง เศรษฐกิจหรือสังคม ด้วยเหตุนี้ความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมขององค์กรจึงถือว่าเป็นพันธกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการสร้างประโยชน์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในรูปแบบต่างๆ ให้แก่ผู้คนในทุกภาคส่วน ไม่เว้นแม้ในวงการศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรในระดับอุดมศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในระดับสากลหรือในระดับประเทศต่างมีความตื่นตัวเกี่ยวกับเรื่องนี้มาเป็นเวลากว่าทศวรรษ จะเห็นได้ว่าไม่เพียงแต่ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจะถูกนำมาปรับใช้ เป็นนโยบายหลักและกลยุทธ์ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย หากยังรวมถึงการวางแผน และการลงมือทำโครงการต่างๆ ในหลากหลายด้านเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับข้อตกลงที่ให้ไว้ในนโยบาย ทั้งนี้เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งสังคมที่ดีและน่าอยู่อย่างยั่งยืน

---

[๘๓]วัลลภา เฉลิมวงศาเวช. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๖.

ฉัณภ์รัตน์ วสุอารัย์ (๒๕๕๒) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อำพลฟูดส์โพรเซสซิ่ง จำกัด ต่อมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (ISO ๒๖๐๐๐)" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและปัจจัยของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) มาประยุกต์ใช้ในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าหญิงมีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี เป็นโสดจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๖ ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายวิศวกรรม และได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับมาตรฐาน พนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อการนำมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) มาประยุกต์ใช้ในองค์กรในระดับมาก เฉพาะด้านผู้บริโภค และมีความคิดเห็นว่าบริษัทฯ สามารถปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังเคารพสิทธิและให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระและจัดให้มีช่องการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสรีตามหลักสิทธิมนุษยชน

ยุวธิดา พุกอ่อน (๒๕๕๑)[๘๔] ศึกษาการดำเนินนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจากองค์กรสู่ท้อ

---

[๘๔]ยุวธิดา พุกอ่อน. **การดำเนินนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจากองค์กรสู่ท้องถิ่นรอบเหมืองแร่ทองคำชาตรี จังหวัดพิจิตร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๑.

งถิ่นรอบเหมืองแร่ทองคำชาตรี จังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ นโยบาย กิจกรรม และผลการดำเนินนโยบายที่เป็นปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จของความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรของเหมืองแร่ทองคำชาตรี จังหวัดพิจิตร ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการดำเนินกิจการตามนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเกิดจากผู้บริหารระดับสูงมีความต้องการให้องค์กรได้รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้ประกอบธุรกิจเหมืองแร่ทองคำมิได้เป็นองค์กรที่เข้ามาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์หรือผลกำไรจากการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในประเทศเท่านั้น หากแต่การดำเนินกิจการทุกกิจกรรมขององค์กรจะต้องมีความตระหนักอยู่เสมอว่าผลประโยชน์ที่ได้มาจากการประกอบการธุรกิจมิได้เพื่อผู้ลงทุนหรือผู้ถือหุ้นเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรทุกคน ประชาชนภายในชุมชน สิ่งแวดล้อม ต้นไม้ ระบบนิเวศที่ได้รับการทำลายจากการดำเนินงานก็ต้องได้รับผลตอบแทนต่างๆ ในลักษณะของการลงทุนเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะเมื่อใดที่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอยู่ได้ องค์กรก็สามารถอยู่ได้เช่นกัน ดังนั้น การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และมีการพึ่งพาอาศัยกัน อย่างรักใคร่กลมเกลียว ต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ร่วมกัน การสื่อสาร ความโปร่งใส การให้ความช่วยเหลือ หรือการส่งเสริมสนับสนุนและการมีส่วนร่วมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนจะต้องปฏิบัติร่วมกันเพื่อสังคมที่น่าอยู่ และเพื่อธุรกิจสามารถดำรงอยู่และดำเนินต่อไปได้

อุดมศักดิ์ กุลครอง (๒๕๕๓)[๘๕] ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ ศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างบุคลากรในสถานศึกษากับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔๑๒ ผลการศึกษาพบว่า ๑) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒) ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๑ ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน ๗ ด้าน ๓) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างบุคลากรในสถานศึกษากับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้น

---

[๘๕]อุดมศักดิ์ กุลครอง. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓.

ฐานไม่แตกต่างกัน และ ๔) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สะเทื้อน เกตุทอง (๒๕๕๖)[๘๖] ศึกษาความพึงพอใจของผู้นำชุมชนต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจใน พื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้นำชุมชนต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในพื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในมิติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม กับความพึงพอใจของผู้นำชุมชนในพื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้นำชุมชนในพื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด จำนวน ๒๗๐ คน ผลการวิจัยพบว่า ๑) คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในระดับปานกลาง และ ๒) ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในมิติด้านการกำกับดูแล กิจการที่ดี ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้นำชุมชนในระดับมีความสัมพันธ์กันมาก

---

[๘๖]สะเทื้อน เกตุทอง.(๒๕๕๖). **ความพึงพอใจของผู้นำชุมชนต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในพื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖.

องอาจ แสนมาโนช (๒๕๕๗)[๘๗] ศึกษาถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๖ คน ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสาธารณประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ๒) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และ ๓) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

---

[๘๗]องอาจ แสนมาโนช. **ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗.

โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

ภิรมย์ ลี้กุล (๒๕๕๘)[๘๘] ศึกษาผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก และพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๓๐๐ คน ผลการวิจัยพบว่า ๑) องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกมี ๖ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การรับรู้ประเด็นทางสังคม การให้บริการต่อสังคม การมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของชุมชน และการสร้างจิตอาสาต่อสังคมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อสังคม ๒) ตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกที่พัฒนามาจากองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ๖ ตัวบ่งชี้หลัก และ ๑๙ ตัวบ่งชี้ย่อย และ ๓) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคม

---

[๘๘]ภิรมย์ ลี้กุล. **การพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.

ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ๒.๕.๒ งานวิจัยในต่างประเทศ

เคนนีเมอร์ (Kennemer, ๒๐๐๒) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นชาย ๓๑ คน เป็นหญิง ๖๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลการเกื้อหนุนระดับคะแนนจากแบบทดสอบ ๓ ฉบับ ตัวแปรที่ทำนายความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ สมรรถภาพในการช่วยตัวเอง พฤติกรรมความเห็นแก่ตัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว รายได้ของครอบครัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม เห็นความสำคัญของศาสนาหรือสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ การเข้าร่วมกิจกรรมในโบสถ์ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง การให้บริการส่วนรวม และเพศ ผลการศึกษาพบว่า การเข้าร่วมบริการส่วนรวม รายได้ของครอบครัว การให้ความสำคัญของศาสนาและเพศ สามารถทำนายความรับผิดชอบต่อสังคมได้สูง

ซาวาทซ์ (Schawartz, ๒๐๐๓ อ้างถึงใน วีรศักดิ์ จันทะสงคราม, ๒๕๔๙) ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา ๓ กลุ่ม คือ นักเรียนที่อยู่ในชนบท นักเรียนที่อยู่บริเวณรอบเมือง และนักเรียนที่อยู่ในเมือง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ และการสร้างบทบาทสมมติ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนต่างกันมีทัศนคติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ครอบครัวและเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียน

แชพเพิล และมูน (Chapple & Moon, ๒๐๐๕) ทำการศึกษาข้อมูลจากเว็บไซต์ของงานดำเนิน CSR ในเอเชีย ๕๐ บริษัทใน ๘ ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ และไทย โดยการศึกษาพบว่า CSR ในเอเชียเดินตามหลังตะวันตกและมีระดับของกิจกรรมด้าน CSR ที่ต่ำกว่าตะวันตก สาเหตุหลักสืบเนื่องจากความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจของประเทศตะวันตกที่มีมากกว่าเอเชียเป็นผลให้ธุรกิจและรัฐบาลของตะวันตกสามารถที่จะนำเอาส่วนเกินที่เป็นกำไรไปจัดเป็นกองทุนเพื่อการกุศลต่างๆ อันเป็นพื้นฐานของงาน CSR เช่น การบริจาค และการสนับสนุนการรณรงค์ เป็นต้น นอกจากนี้ ประเด็นของประชาสังคมในประเทศตะวันตกเป็นตัวกระตุ้น CSR และเรื่องของระดับการพัฒนาทางสังคมที่สูงกว่า จะเกื้อหนุนต่อทั้ง Demands for CSR และความมั่นคงในบริบทของการลงทุนของ CSR ที่ได้รับการยอมรับและเป็นรางวัล

ลักษณะของการดำเนินกิจกรรม CSR ในเอเชีย การดำเนินกิจกรรม CSR โดยรวมของเอเชียอยู่ที่ ๔๑ % ในขณะที่อังกฤษอยู่ที่ ๙๘ % ญี่ปุ่นอยู่ที่ ๙๖ % โดยในเอเชียมีการจัดทำรายงานอยู่ในระดับกลาง และมีการ Delicated CSR Report อยู่ที่ ๒ % ขณะที่ญี่ปุ่นและอังกฤษให้ความสำคัญในระดับ ๙๐ % และ ๖๔ % ตามลำดับ เอเชียให้ความสำคัญต่องาน CSR โดยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นลำดับแรก รองลงมาก็เป็นการผลิต และที่สามคือการจ้างงาน

สำหรับประเทศไทย ผลที่ได้พบว่า ไทยมีการทำ CSR Reporting เพียงแค่ ๔๒ % มีการขยายตัวสำหรับการทำ CSR ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ชุมชนเป็นหลัก โดยกิจกรรมหลักที่ทำจะเป็นการให้การศึกษาและฝึกอบรม กิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น สำหรับวิธีการหลักที่ใช้จะเป็น Philanthropy และ Foundation สำหรับประเด็นของสินค้าและกระบวนการ

บริษัทมักจะเน้นของประเด็นสิ่งแวดล้อม โดยวิธีการที่ใช้จะเป็นมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

## ๒.๖ สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศจากนักวิจัย ดังนี้

๑. ปัญหาของสถาบันอุดมศึกษา คือ ระบบธรรมมาภิบาลและการบริหารจัดการ (จอย ทองกล่อมสี, ๒๕๕๕)

๒. ปัญหาของสังคมและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาการแสดงพฤติกรรมรุนแรง
- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาความเลื่อมล้ำทางสังคม (วีระศักดิ์ จันทะสงคราม, ๒๕๔๙)

๓. ปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สังคม สภาพจิตใจ การพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ (วัลลภา เฉลิมวาศาเวช, ๒๕๕๖)

๔. ปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม ความเลื่อมล้ำและการเอารัดเอาเปรียบ (ภิรมย์ ลี้กุล, ๒๕๕๘)

๕. ขาดการพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรม

- ปัญหาอาชญากรรม
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์
- ปัญหายาเสพติดในเยาวชน
- ปัญหาการเล่น การพนัน
- ปัญหาทางเพศอันเกิดจากการแพร่กระจายของสื่อลามก (ปรีชา การสะอาด, ๒๕๔๘)

๖. ปัญหาความเสื่อมถอยด้านคุณธรรม จริยธรรม

- การทุจริตคอรัปชั่น

- การก่ออาชญากรรม
- การเสพติดและค้ายาเสพติด
-

การแต่งกายล่อแหลมเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดอาชญากรรมเพศของนักศึกษา การขายบริการทางเพศของนักศึกษา การทะเลาะวิวาท (ดุสิต อุทิศพงษ์, ๒๕๔๘)

๘. ปัญหาขาดการพัฒนาที่ยั่งยืน (กัญญารัตน์ หงส์วรนันท์, ๒๕๕๔)

๘. ปัญหาสิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาที่ยั่งยืน (จิรัชญา โยธาอภิรักษ์, ๒๕๕๑)

หมายเหตุ (งานวิทยานิพนธ์ของระดับมหาบัณฑิตศึกษา)

จากการศึกษางานวิจัยด้าน CSR มีน้อย ผู้วิจัยจึงได้นำวิทยานิพน์ระดับมหาบัณฑิตศึกษามาเพื่อศึกษาสสภาพปัจจุบันและประกอบประเด็นปัญหา เพื่อศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เท่านั้น

## ๒.๗ สังเคราะห์งานวิจัย

สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารการศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก

จากการศึกษางานวิจัยระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ พิธาน พื้นทอง (๒๕๔๘)[๘๙] พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (๒๕๕๖)[๙๐] ธีรพร อายุวัฒน์ (๒๕๕๒)[๙๑] ปรัศนนท ์ อาทร (๒๕๕๐)[๙๒] จุฬารัตน์ นิรันดร (๒๕๕๒)[๙๓] ขัติยา ด้วงสำราญ (๒๕๕๒)[๙๔] วรรณพร สุขอนันต์

---

[๘๙]พิธาน พื้นทอง, ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, (**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ,๒๕๔๘)

[๙๐]พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ, ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ,๒๕๕๖)

[๙๑]ธีรพร อายุวัฒน์, แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก (**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,๒๕๕๒)

[๙๒]ปรัศนนท ์ อาทร, การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในฝัน, (วารสารการบริหารการศึกษา มศว. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๘ มิ.ย – ก.ย.๒๕๕๐)

[๙๓]เกศกนก ณ พัทลุง, การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมที่มีประสิทธิผลในประเทศไทย(**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรมหาวิทยาลัย ,๒๕๕๖)

[๙๔]ขัติยา ด้วงสำราญ ,รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนขนาดเล็ก,(**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,๒๕๕๒)

(๒๕๕๐)[๙๕] เตือนใจ ปิ่นนิกร (๒๕๕๗)[๙๖] และงานวิจัยระดับปริญญาโท ได้แก่ ช่อเพชร กองสี (๒๕๕๗)[๙๗] จุฑารัตน์ ปิดทอง (๒๕๕๖)[๙๘] เบญญาภา ราชคม (๒๕๕๔)[๙๙] จักรกฤษณ์ พุทธะ (๒๕๕๖)[๑๐๐] อุทัย สุภาพัฒน์ (๒๕๕๖)[๑๐๑] และงานวิจัยสนับสนุน ได้แก่ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาสำนักนโยบายและแผน

---

[๙๕]วรรณพร สุขอนันต์, รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก,(**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,๒๕๕๐)

[๙๖]เตือนใจ ปิ่นนิกร, กลยุทธ์เพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อผลงานทางวิชาการในศตวรรษที่ ๒๑,(**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย,๒๕๕๗)

[๙๗]ช่อเพชร กองสี, ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหารงานทั่วไปสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑,วิทยานิพนธ์สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม(๒๕๕๗)

[๙๘]จุฑารัตน์ ปิดทอง, การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดตราด,วิทยานิพนธ์ สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา(๒๕๕๖)

[๙๙]เบญญาภา ราชคม, แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดเชียงราย(วิทยานิพนธ์ สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๕๔).

[๑๐๐]จักรกฤษณ์ พุทธะ,การระดมทรัพยากรทางการทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖,วิทยานิพนธ์สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.(๒๕๕๖)

[๑๐๑]อุทัย สุภาภัส, สภาพและปญหาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๘,วิทยานิพนธ์สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๕๗)[๑๐๒] อรทัย มูลคำ (๒๕๕๔)[๑๐๓] ได้ดังนี้

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้สรุปปัญหาเป็นด้านๆ ดังนี้คือ

**๑. ปัญหาด้านโครงสร้าง(Structure)ของความรับผิดชอบต่อสังคม**

๑. ปัญหางบประมาณและงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ บุคลากรไม่ครบตามโครงสร้าง และการติดตามตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษายังไม่ชัดเจน

๒. แม้จะมีการกำหนดโครงสร้าง ภารกิจ และวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน แต่ยังขาดการนำสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนแต่ขาดอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ การกระจายอำนาจการตัดสินใจไม่ชัดเจนยังรวมอำนาจอยู่ที่ผู้บริหารในระดับสูง และขาดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

๓. การมีอำนาจที่อิงการเมืองสูงทำให้ผู้บริหารระดับสถานศึกษาต้องให้ความสนใจนโยบายทางการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงตามผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแต่ละกลุ่ม

---

[๑๐๒]กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาสำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(๒๕๕๗)

[๑๐๓]อรทัย มูลคำ,งานวิจัยโรงเรียนในฝัน (โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,๒๕๕๔)

๔. การเมืองเข้าไปใช้ประโยชน์จากระบบการศึกษาแทนที่ผู้บริหารหรือคนในวงการศึกษาจะทำประโยชน์เพื่อท้องถิ่นกลับเอื้อประโยชน์ต่อการเมือง

๕. หน่วยงานต้นสังกัดครอบงำการศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบและในทางปฏิบัติเป็น ระบบรวมศูนย์อำนาจ

๒. **ปัญหาด้านเทคโนโลยี(Technology)ของความรับผิดชอบต่อสังคม**

๑.พบว่าการขาดแคลนด้านสื่อเทคโนโลยีเช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ประกอบ รวมทั้งคู่สายโทรศัพท์ สื่อ CAI
มีข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้โรงเรียนต้องจัดหางบประมาณจัดซื้อเองและซ่อมบำรุงเองและบุคลากรและผู้ปกครองขาดความรู้เรื่องด้าน ICT และการใช้

๒. ความไม่พร้อมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีอาจเป็นสาเหตุสำคัญในการไม่ยอมรับ เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจ หรือขาดทักษะในการใช้

๓. ความพร้อมของครูที่มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างมากทำให้ไม่มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี ๔. การใช้สื่อเทคโนโลยีอาจนำไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องและเหมาะสม

๕. หน่วยงานหรือสถานศึกษาที่มีงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพออาจไม่ให้ความสำคัญ

๖. การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปทำให้ครูขาดโอกาสในการเตรียมการสอนอย่างเพียงพอ

๗. บุคลากรมีทัศนคติเชิงลบต่อเทคโนโลยี เช่น เป็นการการลงทุนสูงไม่คุ้มกับการ ลงทุน ระบบขัดข้องบ่อย และขาดผู้ดูแลรักษาที่มีความรู้ความสามารถ

๘ .
สถานศึกษามีศักยภาพและความพร้อมที่แตกต่างกันอย่างหลากหลายบางแห่ง ยังขาดแคลนสื่อและไม่พร้อมในด้านเทคโนโลยี

**๓ .**
**ปัญหาด้านคน(Human)ของความรับผิดชอบต่อสังคม**

๑ .
การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรครูและบุคลากรให้สถานศึกษาขนาดเล็กทำให้ครู ไม่ครบกลุ่มสาระ และวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามวิชาที่สอน ครูทำงานสนับสนุนการสอนมากกว่าด้านการเรียนการสอนและครูขาดความชำนาญเฉพาะสาขา ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ

๒ .
การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้มีปัญหาในการบริหารคน เช่น บุคลากรส่วนใหญ่มาจากระบบอุปถัมภ์จึงขาดความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ขาดการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานหรือมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

๓. บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อันเนื่องมาจากการเล่นพรรคเล่นพวก ความไม่เหมาะสมในการพิจารณาความดีความชอบ

๔ .
การพัฒนาบุคลากรขาดความชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เช่น บุคลากรทางการนิเทศ การศึกษาไม่เพียงพอขาดการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการศึกษาขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้า ของวิชาชีพของบุคลากร

**๔. ปัญหาด้านงาน (Task) ของความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมพบว่า**

๑.ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีทำให้มาตรฐานการบริหารงานด้านการศึกษา ค่อนข้างต่ำ เช่น

โรงเรียนได้รับการกระจายอำนาจด้านงานน้อยโดยอำนาจส่วนใหญ่ยังอยู่ที่หน่วยงานต้นสังกัด ขาดการประชุมชี้แจงภาระหน้าที่หรืองาน ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความเข้าใจชัดเจนตรงกัน และขาดการส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ

๒. ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความมั่นใจในการบริหารจัดการต้องคอยรับคำสั่งหรือการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป

๓.แม้จะมีการแบ่งกลุ่มงานที่ชัดเจนตามกฎหมายแต่ยังขาดรายละเอียดในแต่ละกลุ่มงานที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

**๑. ด้านวิชาการ**

๑.๑ ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม

๑.๒ ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

๑.๓ ครูขาดประสบการณ์ในการสร้าง/ใช้สื่อการเรียนการสอนและขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ

**๒. ด้านการบริหารงบประมาณ**

๒.๑ ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

๒.๒ สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน ขาดความปลอดภัย ขาดงบประมาณในการซ่อมแซม

๒.๓ อาคารเรียนอาคารประกอบไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

**๓. ด้านบุคลากร**

๓.๑ บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับ หลายรายวิชา

๓.๒ ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๓.๓ บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ.

๓.๕ บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา ๔ เดือน จ้างเหมาตามปีงบประมาณ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องของงานที่ทำ

๓.๖ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อย

**๔. ด้านการบริหารทั่วไป**

๔.๑ จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ/คุ้มค่าต่อการจัดกิจกรรมเด็กในเขตบริการไปเรียนที่โรงเรียนอื่นที่เห็นว่ามีความพร้อมและมีคุณภาพกว่า

๔.๒ โรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมาเรียนของนักเรียน ค่าพาหนะมีจำกัด

๔.๓ ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร

๔.๔ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย

## ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ๑) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ๒) แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ๓) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ๔) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดที่นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

**๑. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ** ประกอบด้วย ๑) ความหมายของรูปแบบ ๒) ประเภทของรูปแบบ ๓) ลักษณะที่ดีของรูปแบบ ๔) องค์ประกอบของรูปแบบ ๕) การพัฒนาของรูปแบบ ๖) การประเมินรูปแบบ

๑) ความหมายของรูปแบบจากแนวคิดของทิศนา แขมมณี, ๒๕๕๑; อุทัย บุญประเสริฐ, ๒๕๑๖ เยาวดี วิบูลย์ศรี, ๒๕๔๙;

ศักดิ์จิต มาศจิตต์, ๒๕๕๐; พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค, ๒๕๕๐; รุจิร์ ภู่สาระ, ๒๕๕๑ ; รัตนะ บัวสนธ์, ๒๕๕๒; **สโตนเนอร์ และแวนเคล** (Stoner & Wankel),๑๙๙๘; กูด (Good),๑๙๘๓ , สมิธ และคนอื่นๆ (Smith, et al.)๑๙๘๐; ฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman), ๑๙๘๒; Longman, ๑๙๘๘; ราจ (Raj), ๑๙๙๖; ดาฟท์ (Daft), ๑๙๙๘.

๒) ประเภทของรูปแบบจากแนวคิดของคลีแลนด์ และคิง (Clealand & King), ๑๙๘๒; โทนี่ และแคโรล (Tosi, H. L., & Carroll, S. J.), ๑๙๘๒; สไตเนอร์ (Steiner), ๑๙๘๘; เฮอร์เซย์ และจอร์นสัน (Hersey & Johnson), ๑๙๙๖; คีฟส์ (Keeves), ๑๙๘๘; บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman), ๑๙๘๒; เสรี ชัดแช้ม, ๒๕๓๘; กรรณิกา เจิมเทียนชัย, ๒๕๓๙.

๓) ลักษณะที่ดีของรูปแบบจากแนวคิดของBertalalnfly, L. V., ๑๙๘๖; ทาคาโอะ มิยากาวะ,๒๕๑๕; พูลสุข หิงคานนท์, ๒๕๔๐; ๒๕๔๘; คีฟส์ (Keeves), ๑๙๘๘.

๔) องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดของจินตนา ศักดิ์ภู · อร่าม (๒๕๔๕); วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (๒๕๔๘); ศักดา สถาพรวจนา (๒๕๔๙); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (๒๕๕๐); เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (๒๕๕๘); นรินทร์ ลีกระโทก (๒๕๕๘) สรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ๑) ส่วนนำ ๒) ตัวแบบ ๓) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ๔) เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ

๕) การพัฒนาของรูปแบบบุญชม ศรีสะอาด (๒๕๓๓); สมาน อัศวภูมิ (๒๕๓๘); รุ□งนภา จิตรโรจนรักษ์ (๒๕๔๘); ศักดา สถาพรวจนา (๒๕๔๙); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (๒๕๕๐); เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (๒๕๕๘) และวิลเลอร์ (Willer, ๑๙๘๖) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ๔ ขั้นตอน คือ (๑) การศึกษาความรู้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (๒) พัฒนารูปแบบ (๓) การประเมินรูปแบบ และ (๔) ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

๖ )
การประเมินรูปแบบและมาตรฐานการประเมินจากแนวคิดของไอส์เนอร์ (Eisner, ๑๙๘๖); McMilliance & Schumacker (๒๐๐๑); Joint Committee (๑๙๘๓); Stufflebeam, et al. (๑๙๘๑) และศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๔)

**๒ . แนวคิดเกี่ยวกับการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร**

ประกอบด้วย ๑) ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม ๒) ประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม ๓) หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม ๔) รูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคม ๕) ขอบข่ายความรับผิดชอบต่อสังคม ๖) องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม ๘) วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม ๘) สภาพแวดล้อมขององค์กร ๙) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม ๑๐) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของความรับผิดชอบต่อสังคม

๑ )
ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ World Business Council for Sustainable Development – WBCSD, ๒๐๐๐.

๒) ประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๕๒.

๓) หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ สหประชาชาติ, ๒๐๑๒.

๔) รูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ Philip Kotler and Nancy Lee. สถาบันไทยพัฒน์, ๒๕๕๒; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, ๒๕๕๓.

๕) ขอบข่ายความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ Carroll Bovee, Thill, Wood and Dovel; รัตนา อัตภูมิสุวรรณ์, (๒๕๕๐); โกวิทย์ สวัสดิ์มงคล, (๒๕๕๐).

๖ )
องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ Kotler & Lee, (๒๐๐๕); Carroll,(๑๙๙๑); Bovee, Thill, Wood & Dovel, (๑๙๙๓); ISO ๒๖๐๐๐, (๒๐๑๐); สถาบันไทยพัฒน์, (๒๕๕๒).

๗ )
วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ ISO ๒๖๐๐๐, (๒๐๑๐); ASCC,(๒๕๕๘); สถาบันไทยพัฒน์, (๒๕๕๒); ก.ล.ต., (๒๕๔๘); เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์; (๒๕๕๘).

๘) สภาพแวดล้อมขององค์กรจากแนวคิดของ Hoy & Miskel, ๑๙๙๑; Bolman & Deal, ๑๙๘๔; Richard, L. Daft, ๑๙๙๒; Stephen Robbins, ๑๙๙๐; Hawley, ๒๐๐๒; ประยงค์ มีใจซื่อ, ๒๕๕๖.

๙ )
ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ Hanna, ๑๙๘๘; Davis, ๑๙๘๕; Miller, ๒๐๐๑; Hock, ๒๐๐๘; พสุ เดชะรินทร์ และคนอื่น ๆ, ๒๕๔๙; อนนต์ แสงศิริทักษิณ ,๒๕๔๙.

๑๐ )
ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของความรับผิดชอบต่อสังคมจากแนวคิดของ Davis, **๑๙๘๕**.

**๓. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา**

ประกอบด้วย ๑) ความหมายการบริหารสถานศึกษา ๒) วิธีการบริหารสถานศึกษา ๓) องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา

๑) การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๓); นิพนธ์ กินาวงศ์ (๒๕๔๔); กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๔๖); ธีระ รุญเจริญ (๒๕๔๖); นงลักษณ์ เรือนทอง (๒๕๕๐); ขัตติยา ด้วงสำราญ (๒๕๕๒)

๒) วิธีการบริหารตามแนวคิดของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๔๓ อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, ๒๕๕๕); บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช (๒๕๔๕); อุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๔๓); Fisk & Russell (๑๙๙๘)

๓) องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bartol and other (๑๙๙๘); Bedeiam and Zammut (๑๙๙๑); Griffin (๑๙๙๓); Owens (๒๐๐๑); ภารดี อนันต์นาวี (๒๕๕๒); พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (๒๕๕๖)

**๔. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ประกอบด้วย ๑) โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) แนวคิดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) หลักการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวคิดของ เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช (๒๕๔๗)

๒ ) แนวคิดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวคิดของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ บัญญัติสิทธิของประชาชนในด้านการศึกษาและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอบรมตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดนโยบายไว้ ๑๑ ด้าน ดังนี้

๑ ) นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย

๓) นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

๔) นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๕) นโยบายด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

๖) นโยบายด้านหลักสูตร

๗) นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้

๘) นโยบายด้านทรัพยากรและการ

๙) นโยบายด้านเทคโนโลยี

๑๐) นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรม

๑๑) นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ

๓) หลักการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการการจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ มีหลักการและวิธีการดำเนินการดังนี้ (ธวัชชัย รัตตัญญู, ๒๕๕๑)

ภาคนโยบาย ควรเป็นหน้าที่หลักของส่วนกลางในการกำหนดนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรมาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินคุณภาพการศึกษา

ภาคปฏิบัติ ควรเป็นหน้าที่หลักของท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานในท้องถิ่น

**วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น**

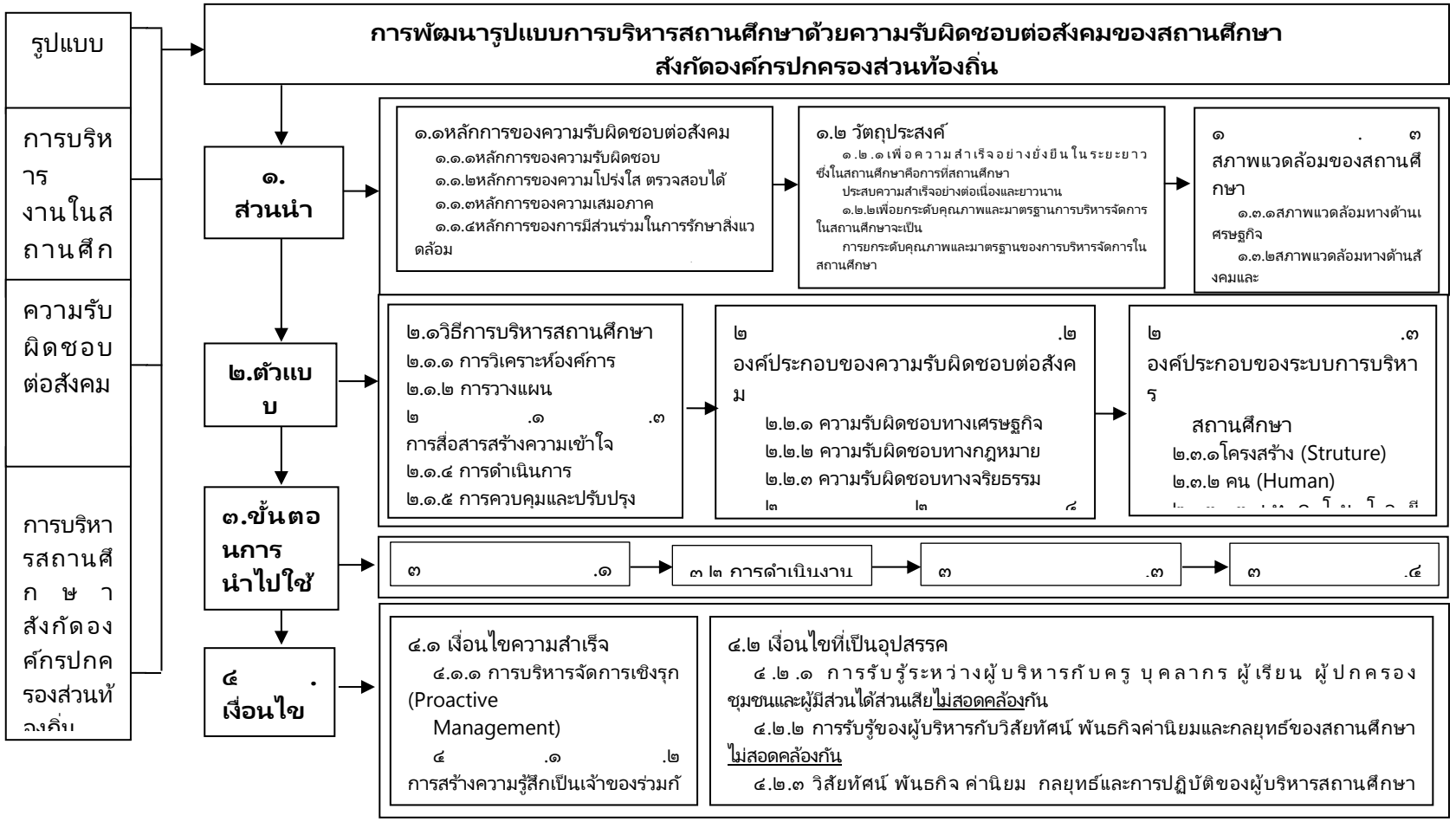
กระทรวงมหาดไทย จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างการปกครองส่วนกลางและหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

๑) กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางเป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรค และข้อขัดข้องต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

๒) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะ การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการให้ออกจากราชการ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ ๒.๑๓


รูปแบบ
การบริหารงานในสถานศึก
ความรับผิดชอบต่อสังคม
การบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑. ส่วนนำ
๑.๑หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม
๑.๑.๑หลักการของความรับผิดชอบ
๑.๑.๒หลักการของความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๑.๑.๓หลักการของความเสมอภาค
๑.๑.๔หลักการของการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม
๑.๒ วัตถุประสงค์
๑.๒.๑เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งในสถานศึกษาคือการที่สถานศึกษา
ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยาวนาน
๑.๒.๒เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการในสถานศึกษาจะเป็น
การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของการบริหารจัดการในสถานศึกษา
๑.๓ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
๑.๓.๑สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ
๑.๓.๒สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและ
๒.ตัวแบบ
๒.๑วิธีการบริหารสถานศึกษา
๒.๑.๑ การวิเคราะห์องค์การ
๒.๑.๒ การวางแผน
๒.๑.๓ การสื่อสารสร้างความเข้าใจ
๒.๑.๔ การดำเนินการ
๒.๑.๕ การควบคุมและปรับปรุง
๒.๒ องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม
๒.๒.๑ ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ
๒.๒.๒ ความรับผิดชอบทางกฎหมาย
๒.๒.๓ ความรับผิดชอบทางจริยธรรม
๒.๓ องค์ประกอบของระบบการบริหาร
สถานศึกษา
๒.๓.๑โครงสร้าง (Struture)
๒.๓.๒ คน (Human)
๓.ขั้นตอนการนำไปใช้
๓.๑
๓.๒ การดำเนินงาน
๓.๓
๓.๔
๔. เงื่อนไข
๔.๑ เงื่อนไขความสำเร็จ
๔.๑.๑ การบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive Management)
๔.๑.๒ การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
๔.๒ เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค
๔.๒.๑ การรับรู้ระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สอดคล้องกัน
๔.๒.๒ การรับรู้ของผู้บริหารกับวิสัยทัศน์ พันธกิจค่านิยมและกลยุทธ์ของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกัน
๔.๒.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์และการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

**ภาพที่ ๒.๑๓** กรอบแนวคิดในการวิจัย

**ตารางที่ ๒.๑** การสังเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

**ตารางที่ ๒.๒** การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

**ตารางที่ ๒.๓** การสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบ

**ตารางที่ ๒.๔** การสังเคราะห์การประเมินรูปแบบหรือตรวจสอบรูปแบบ

**ตารางที่ ๒.๕** การสังเคราะห์หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม

**ตารางที่ ๒.๖** ความรับผิดชอบต่อสังคมแบบตอบสนอง กลยุทธ์ และสร้างสรรค์

**ตารางที่ ๒.๘** การสังเคราะห์ขอบข่ายของความรับผิดชอบต่อสังคม

**ตารางที่ ๒.๘** การสังเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม

**ตารางที่ ๒.๙** การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคม

**ตารางที่ ๒.๑๐** การสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม

**ตารางที่ ๒.๑๑** การวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม

**ตารางที่ ๒.๑๑** การวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

**ตารางที่ ๒.๑๑** การวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

**ตารางที่ ๒.๑๒** การสังเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม

**ตารางที่ ๒.๑๓** การวิเคราะห์วิธีการบริหารสถานศึกษา

**ตารางที่ ๒.๑๓** การวิเคราะห์วิธีการบริหารสถานศึกษา (ต่อ)

**ตารางที่ ๒.๑๔** การสังเคราะห์วิธีการบริหารสถานศึกษา

**ตารางที่ ๒.๑๕** การวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา

**ตารางที่ ๒.๑๖** การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา

# บทที่ ๓

# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบผสานวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (QualitativeResearch) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

## ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) และศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอน ดังนี้

**การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของรูปแบบของการบริหารสถานศึกษา** มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

**๑. ศึกษาเอกสาร**

**วิธีดำเนินการวิจัย:** การศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดหัวข้อในแบบสัมภาษณ์

**แหล่งข้อมูล :** หนังสือ, ตำรา, บทความ, วารสาร, งานวิจัย, เว็บไซต์

**เครื่องมือ :** ศึกษาเอกสาร (Document Study) เป็นแบบบวิเคราะห์และการสังเคราะห์

**การวิเคราะห์ข้อมูล :** การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ผลลัพธ์ :** กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและร่างรูปแบบ

**๒. การสัมภาษณ์**

**วิธีดำเนินการวิจัย :** สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดต่อสังคมสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**แหล่งข้อมูล :** ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ แห่ง ๆ ละ ๔ คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

**เครื่องมือ :** แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

**การวิเคราะห์ข้อมูล :** การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ผลลัพธ์ :** สภาพปัจจุบัน และปัญหาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ทราบสภาพปัญหาความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา

**การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

**๑. ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการยกร่าง**

**วิธีดำเนินการวิจัย:** ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัย

**แหล่งข้อมูล :** ผลลัพธ์ที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑

**เครื่องมือ :** ศึกษาเอกสาร (Document Study)

**การวิเคราะห์ข้อมูล :** การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ผลลัพธ์ :** รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับร่างที่ ๑)

**๒. พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)**

**วิธีดำเนินการวิจัย :** พัฒนาโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

**แหล่งข้อมูล :** ผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๐ คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ต้องการศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก

**เครื่องมือ :** แบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้จากรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับร่างที่ ๑)

**การวิเคราะห์ข้อมูล :** การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ผลลัพธ์ :** รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับร่างที่ ๒)

**ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีขั้นตอนดังนี้

**วิธีดำเนินการวิจัย :** การประเมินรูปแบบโดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

**แหล่งข้อมูล :** ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓๒๑ คน โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

**การวิเคราะห์ข้อมูล :** การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์เนื้อหา

**ผลลัพธ์ :** ผลการประเมินรูปแบบเชิงปริมาณจากผู้บริหารสถานศึกษา และร่างรูปแบบ (ฉบับร่างที่ ๓)

**การดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้**

การศึกษาความรู้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นการศึกษาความรู้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การบริหารงานในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอนย่อย ดังนี้

**การศึกษาเอกสาร**

๑) วิธีศึกษา ได้แก่ ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบ ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารงานในสถานศึกษา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบ ได้แก่ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ ความรับผิดชอบต่อสังคม

๒.๑) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีความหมายของรูปแบบของทิศนา แขมมณี (๒๕๔๕); อุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๔๖); เยาวดี วิบูลย์ศรี (๒๕๔๙); พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (๒๕๕๐); รุจิร์ ภู่สาระ (๒๕๕๑); รัตนะ บัวสนธ์ (๒๕๕๒); กู๊ด (Carter V. Good, ๑๙๗๓); สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith, et al., ๑๙๘๐); ฮาร์ทแมน (Bardo Hartman, ๑๙๘๒); สโตนเนอร์ และแวนเกิล (Stoner &Wankel, ๑๙๘๖); ราจ (Raj, ๑๙๙๖); ดาฟท์ (Daft, ๑๙๙๘); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (๒๕๕๐)

ประเภทของรูปแบบตามแนวคิด คลีแลนด์ และคิง (Clealand&King, ๑๙๗๒); เมียคอน อัลเบร์ตและฮีดัวร์(Meacon, Albert &Khedour,๑๙๘๕); แอนเดอร์สัน สวีเนย์ และวิลเลียม (Anderson, Sweeney &Willian, ๑๙๙๒ อ้างถึงใน มณฑาวดี พูลเกิด, ๒๕๕๒);Tosi& Carroll (๑๙๘๒); Steiner (๑๙๘๘); Hersey & Johnson (๑๙๙๖);คีฟส์ (Keeves, ๑๙๘๘); บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo& Hartman, ๑๙๘๒); เสรี ชัดแช้ม (๒๕๓๘) และกรรณิกา เจิมเทียนชัย (๒๕๓๙)

การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบได้จากการสังเคราะห์รูปแบบมาจากจินตนา ศักดิ์ภูอร่าม (๒๕๔๕); วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (๒๕๔๗); ศักดา สถาพรวจนา (๒๕๔๙); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (๒๕๕๐); นรินทร์ ลีกระโทก (๒๕๕๗) และเยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (๒๕๕๘)

การประเมินรูปแบบหรือตรวจสอบรูปแบบ ๒ วิธีการ คือ ๑) การประเมินรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินรูปแบบโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)๒) การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวคิดของ ไอส์เนอร์ (Eisner, ๑๙๗๖); McMilliance&Schumacker (๒๐๐๑); Joint Committee (๑๙๘๓); Stufflebeam, et al. (๑๙๗๑) และศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๔) คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

๒.๒) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย

(๑)ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม แนวคิดของ World Business Council for Sustainable Development – WBCSD (๒๐๐๐); ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (๒๕๕๕); สถาบันไทยพัฒน์(๒๕๕๒); Intertional Organization for Standardization (๒๐๑๐); กรมโรงงานอุตสาหกรรม (๒๕๕๒); พิพัฒน์ นนทนาธรณ์(๒๕๕๓); Kotler, P., & Lee, N (๒๐๐๕)

(๒) หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม แนวคิดของ สหประชาชาติ (๒๐๑๒); สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (๒๕๔๘); รายงานประจำปีด้านความรับผิดชอบต่อสังคม The Global Reporting Initiative: GRI (๒๐๐๖); มาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมนานาชาติ Social Accountability International: SAI (๒๐๐๘); องค์กรมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ ISO ๒๖๐๐๐ (๒๐๑๐); องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา Organization for Economic Co-Operation and Development: OECD (๒๐๐๘); ฟิลิปโป (๑๙๖๖)

(๓) วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม แนวคิดขององค์กรมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ ISO ๒๖๐๐๐ (๒๐๑๐); ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community: ASCC) (๒๕๕๘); สถาบันไทยพัฒน์ (๒๕๕๒); สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) (๒๕๔๘); เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๕๘)

(๔) องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม ตามแนวคิดของ คอตเลอร์และลี (Kotler& Lee, ๒๐๐๕); พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (๒๕๕๓); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒๕๕๒); Philip Kotler& Nancy Lee (๒๕๐๐); แครอล (Carroll, ๑๙๙๑); Bovee, Thill, Wood &Dovel (๑๙๙๓)อ้างถึงใน จินตนา บุญบงการ (๒๕๕๐); รัตนา อัตภูมิสุวรรณ์ อ้างถึงใน โกวิทย์ สวัสดิ์มงคล (๒๕๕๐)

(๕) สภาพแวดล้อมของความรับผิดชอบต่อสังคม แนวคิดฮอยและมิสเกล (Hoy &Miskel, ๑๙๙๑); โบลแมนและดีล (Bolman& Deal, ๑๙๘๔); ริชาร์ด (Richard L.Daft, ๑๙๙๒); สเตเฟนร็อบบิน (Stephen, P.Rabbins,๑๙๙๐); เฮเล (Hawley, ๒๐๐๒); ประยงค์ มีใจซื่อ (๒๕๕๖)

(๖) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคมตามแนวคิดของ ฮานนา (Hanna, ๑๙๘๘ อ้างถึงใน นิสดารก์ เวชยานนท์, ๒๕๕๔); อนนต์ แสงศิริทักษิณ (๒๕๔๙);อนันตชัย ยูรประถม (๒๕๕๐)

(๗) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมตามแนวคิดของเดวิด (Davis, ๑๙๗๕)

๒.๓) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

(๑) การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๒); นิพนธ์ กินาวงศ์ (๒๕๔๔); กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๔๖); ธีระ รุญเจริญ (๒๕๔๖); นงลักษณ์ เรือนทอง (๒๕๕๐); ขัตติยา ด้วงสำราญ (๒๕๕๒)

(๒) วิธีการบริหารตามแนวคิดของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๔๓ อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, ๒๕๕๕); บุญดี บุญญากิจและกมลวรรณศิริพานิช (๒๕๔๕); อุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๔๓); Fisk & Russell (๑๙๙๗)

(๓) องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bartol and other (๑๙๙๘); Bedeiam and Zammut (๑๙๙๑); Griffin (๑๙๙๓); Owens (๒๐๐๑); ภารดี อนันต์นาวี (๒๕๕๒); พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (๒๕๕๖)

๔) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบศึกษาเอกสารเป็นแบบวิเคราะห์และแบบสังเคราะห์ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป

๕) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยตัวของผู้วิจัยเอง

๖) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์เนื้อหา

**การสัมภาษณ์**

๑) วิธีศึกษา ได้แก่ การศึกษาภาคสนามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ แห่ง

๒) ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพปัจจุบันและปัญหาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนรวม ๑,๖๔๓ แห่ง ยกเว้น กรุงเทพและเมืองพัทยา(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๙) และเลือกสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาจำนวน ๔ แห่งเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกโดยเจาะจงผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาจำนวนแห่งละ ๔ คนรวมเป็น ๑๖ คน

๓.๑) เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลที่แสดงถึงศักยภาพของสถานศึกษา เช่น ได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบทางการบริหารจัดการ หรือ มี Best Practice ทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

๓.๒) เป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากติดต่อกันตั้งแต่การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ ๑ ถึงรอบที่ ๓ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, ๒๕๕๕)

๓.๓) ได้รับรางวัลหรือมีผลงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นที่ยอมรับ

๔) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาของบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป

๕) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ แห่งๆ ละ ๔ คน รวมเป็น ๑๖ คน

๖) การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนารูปแบบ** ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอนย่อย ดังนี้

**ขั้นตอนย่อยที่ ๑ การพัฒนารูป** การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) วิธีศึกษา ได้แก่ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญจากแนวคิดทฤษฎี และสภาพปัจจุบันปัญหาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาต่อความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) แหล่งข้อมูล คือ เอกสารที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบศึกษาเอกสารเป็นแบบวิเคราะห์และแบบสังเคราะห์ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป

๕) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๖) การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)**

๑) วิธีการศึกษา ได้แก่ การประเมินรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ ท่าน

๒) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การประเมินรูปแบบ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้องของรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ ท่าน โดยแบ่งผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น ๓ กลุ่ม ได้มาจากการใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิจากตัวแทน ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓ คน ซึ่งกำหนดคุณลักษณะได้ดังนี้ ๑) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญามหาบัณฑิต ๒) มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบริหารหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี ๓) เป็นผู้บริหารมีผลงานเป็นที่ยอมรับหรือมีงานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษา/ความรับผิดชอบต่อสังคม

กลุ่มที่ ๒ นักวิชาการศึกษา จำนวน ๓ คน ซึ่งกำหนดคุณลักษณะได้ดังนี้ ๑)การศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิตทางด้านบริหารการศึกษาหรือทางการศึกษา (๒) มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา การบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า ๕ ปี (๓) มีผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา/ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นที่ยอมรับ

กลุ่มที่ ๓ ผู้เชี่ยวชาญด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน ๔ คน ซึ่งกำหนดคุณลักษณะได้ดังนี้ ๑) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญามหาบัณฑิต ๒) มีประสบการณ์

ทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๓) มีผลงานหรืองานวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นที่ยอมรับ(๔)ได้รับรางวัลหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

๔) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๐ คน ตามมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน ของ แมคมิลแลนด์ และชูแมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, ๒๐๐๑) และศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๔) คือ ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้อง

๕) การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง ๑๐ ท่าน

๖) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าสถิติเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ

**ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินรูปแบบ**ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอนย่อย ดังนี้

**การประเมินเชิงปริมาณ**

๑) วิธีการศึกษา ได้แก่ ประเมินหรือตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓๒๑ คน

๒) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการบริหารด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับร่าง

๓) แหล่งข้อมูล/ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑,๖๔๓ แห่ง ยกเว้น กรุงเทพและเมืองพัทยา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๙)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓๒๑ แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา แห่งละ ๑ คน รวม ๓๒๑ คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, ๑๙๖๗) ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) (อรสา โกศลานันทกุล, ๒๕๔๙) โดยมีการกำหนดดังนี้

๑) กำหนดภาคตามหลักการแบ่งเขตภูมิศาสตร์

๒) กำหนดจังหวัด โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

๓) เลือกสถานศึกษาโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น ใช้เทคนิคการสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic Random sampling)

ผู้วิจัยมีการสุ่มตัวอย่าง ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดภาค ๖ ภูมิภาคตามหลักการแบ่งเขตภูมิศาสตร์ ได้แก่ ๑) ภาคเหนือ ๒) ภาคกลาง ๓) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๔) ภาคใต้ ๕) ภาคตะวันออก และ ๖) ภาคตะวันตก และกำหนดจำนวนสถานศึกษาตามเขตภูมิศาสตร์ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Yamane, ๑๙๖๗) ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ได้จำนวนสถานศึกษาตามเขตภูมิศาสตร์ ดังตารางที่ ๓.๑

**ตารางที่ ๓.๑** การกำหนดจำนวนสถานศึกษาตามเขตภูมิศาสตร์

| เขตภูมิศาสตร์ | ประชากร (แห่ง) | กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง) |
|---|---|---|
| ภาคเหนือ | ๒๒๗ | ๓๖ |
| ภาคกลาง | ๔๐๘ | ๗๔ |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ๕๓๒ | ๑๑๒ |
| ภาคใต้ | ๒๖๐ | ๕๕ |
| ภาคตะวันออก | ๑๒๓ | ๒๒ |
| ภาคตะวันตก | ๙๓ | ๒๒ |
| **รวม** | **๑,๖๔๓** | **๓๒๑** |

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดจังหวัด ๗๗ จังหวัด ตามเขตภูมิศาสตร์ ๖ ภูมิภาค โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) (อรสา โกศลานันทกุล, ๒๕๔๙) คำนึงถึงหลักการให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากแต่ละกลุ่มของประชากรมีจำนวนที่เหมาะสม และกำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Units) ดังตารางที่ ๓.๒

**ตารางที่ ๓.๒** การกำหนดจำนวนสถานศึกษาเป็นรายจังหวัด

| เขตภูมิศาสตร์ | จังหวัด | ประชากร (แห่ง) | กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง) |
|---|---|---|---|
| ภาคเหนือ | เชียงราย | ๔๗ | ๖ |
| | เชียงใหม่ | ๗๔ | ๘ |
| | น่าน | ๖ | ๒ |
| | พะเยา | ๑๕ | ๓ |
| | แพร่ | ๒๕ | ๓ |
| | แม่ฮ่องสอน | ๑๑ | ๒ |
| | ลำปาง | ๒๐ | ๕ |
| | ลำพูน | ๑๘ | ๓ |
| | อุตรดิตถ์ | ๑๑ | ๔ |
| **รวมภาคเหนือ** | | **๒๒๗** | **๓๖** |

**ตารางที่ ๓.๒** (ต่อ)

| เขตภูมิศาสตร์ | จังหวัด | ประชากร (แห่ง) | กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง) |
|---|---|---|---|
| ภาคกลาง | กำแพงเพชร | ๑๕ | ๓ |
| | ชัยนาท | ๘ | ๒ |
| | นครนายก | ๓ | ๑ |
| | นครปฐม | ๒๑ | ๔ |
| | นครสวรรค์ | ๑๘ | ๕ |
| | นนทบุรี | ๕๖ | ๕ |
| | ปทุมธานี | ๓๒ | ๖ |
| | พระนครศรีอยุธยา | ๒๖ | ๒ |
| | เพชรบูรณ์ | ๑๖ | ๔ |
| | พิจิตร | ๒๑ | ๔ |
| | พิษณุโลก | ๒๐ | ๖ |
| | ลพบุรี | ๑๘ | ๔ |
| | สมุทรปราการ | ๒๗ | ๓ |
| | สมุทรสงคราม | ๘ | ๑ |
| | สมุทรสาคร | ๑๙ | ๒ |
| | สระบุรี | ๒๙ | ๕ |
| | สิงห์บุรี | ๗ | ๒ |
| | สุโขทัย | ๓๒ | ๕ |
| | สุพรรณบุรี | ๑๔ | ๕ |
| **รวมภาคกลาง** | | **๔๐๘** | **๗๔** |

**ตารางที่ ๓.๒** (ต่อ)

| เขตภูมิศาสตร์ | จังหวัด | ประชากร (แห่ง) | กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง) |
|---|---|---|---|
| | อ่างทอง | ๑๔ | ๓ |
| | อุทัยธานี | ๕ | ๒ |
| **รวมภาคกลาง** | | **๔๐๘** | **๗๔** |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | กาฬสินธุ์ | ๒๙ | ๘ |
| | ขอนแก่น | ๖๑ | ๑๓ |
| | ชัยภูมิ | ๔๔ | ๑๒ |
| | นครพนม | ๑๓ | ๖ |
| | นครราชสีมา | ๘๕ | ๑๐ |
| | บึงกาฬ | ๗ | ๓ |
| | บุรีรัมย์ | ๑๔ | ๒ |
| | มหาสารคาม | ๓๖ | ๗ |
| | มุกดาหาร | ๕ | ๓ |
| | ยโสธร | ๑๐ | ๓ |
| | ร้อยเอ็ด | ๒๓ | ๖ |
| | เลย | ๒๓ | ๖ |
| | ศรีสะเกษ | ๕๔ | ๙ |
| | สกลนคร | ๒๒ | ๘ |
| | สุรินทร์ | ๑๑ | ๒ |
| | หนองคาย | ๑๓ | ๒ |
| | หนองบัวลำภู | ๕ | ๑ |
| | อุดรธานี | ๓๓ | ๔ |
| | อุบลราชธานี | ๓๖ | ๔ |
| | อำนาจเจริญ | ๘ | ๓ |
| **รวมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** | | **๕๓๒** | **๑๑๒** |
| ภาคใต้ | กระบี่ | ๑๘ | ๓ |
| | ชุมพร | ๖ | ๓ |
| | ตรัง | ๑๔ | ๔ |
| | นครศรีธรรมราช | ๔๐ | ๑๐ |
| | นราธิวาส | ๑๒ | ๕ |
| | ปัตตานี | ๑๕ | ๔ |
| | พังงา | ๑๔ | ๒ |
| | พัทลุง | ๒๐ | ๓ |

**ตารางที่ ๓.๒** (ต่อ)

| เขตภูมิศาสตร์ | จังหวัด | ประชากร (แห่ง) | กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง) |
|---|---|---|---|
| ภาคใต้ (ต่อ) | ภูเก็ต | ๒๔ | ๑ |
| | ยะลา | ๑๖ | ๓ |
| | ระนอง | ๔ | ๑ |
| | สงขลา | ๓๐ | ๗ |
| | สตูล | ๘ | ๒ |
| | สุราษฎร์ธานี | ๓๙ | ๗ |
| **รวมภาคใต้** | | **๒๖๐** | **๕๕** |
| ภาคตะวันออก | จันทบุรี | ๙ | ๓ |
| | ฉะเชิงเทรา | ๑๓ | ๔ |
| | ชลบุรี | ๔๓ | ๓ |
| | ตราด | ๒ | ๒ |
| | ปราจีนบุรี | ๑๕ | ๓ |
| | ระยอง | ๒๓ | ๓ |
| | สระแก้ว | ๑๘ | ๔ |
| **รวมภาคตะวันออก** | | **๑๒๓** | **๒๒** |
| ภาคตะวันตก | กาญจนบุรี | ๑๑ | ๖ |
| | ตาก | ๓๒ | ๕ |
| | ประจวบคีรีขันธ์ | ๒๑ | ๓ |
| | เพชรบุรี | ๑๔ | ๓ |
| | ราชบุรี | ๑๕ | ๕ |
| **รวมภาคตะวันตก** | | **๙๓** | **๒๒** |
| **รวม ๖ เขตภูมิศาสตร์** | | **๑,๖๔๓** | **๓๒๑** |

ขั้นตอนที่ ๓ เลือกสถานศึกษาโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น ใช้เทคนิคการสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) (อรสา โกศลานันทกุล, ๒๕๔๙) ได้สถานศึกษา ๓๒๑ แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการผู้บริหารสถานศึกษา แห่งละ ๑ คน รวมผู้ตอบแบบสอบถาม ๓๒๑ คน

**ปรับปรุง แก้ไข และนำเสนอรูปแบบ**

๑) วิธีศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาวิเคราะห์ความตรงและความเหมาะสมทางภาษา ปรับปรุงและสรุปผล

๒) ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉบับร่าง

๓) แหล่งข้อมูล/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผลสรุปการตรวจสอบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้วิจัย

๔) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบศึกษาเอกสาร (Document Study) ที่ได้จากผลสรุปการตรวจสอบรูปแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

๕) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผลสรุปการตรวจสอบรูปแบบทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๖) การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนรวม ๑,๖๔๓ แห่ง ยกเว้น กรุงเทพและเมืองพัทยา(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๙) และเลือกสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาจำนวน ๔ แห่งเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกโดยเจาะจงผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาจำนวนแห่งละ ๔ คนรวมเป็น ๑๖ คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา ๒๕๕๙ จำนวน ๓๒๑ แห่ง โดยมีผู้บริหารสถานเป็นผู้ให้ข้อมูล ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) (อรสา โกศลานันทกุล, ๒๕๔๙)

## ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราประมาณค่า(Rating Scale) ๕ ระดับของลิเคิร์ท (Likert) โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน ของ แมคมิลแลนด์ และชูแมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, ๒๐๐๑)และศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๔ คือ ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้องโดยเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง ๐.๘๐ – ๑.๐๐แสดงว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหา มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ แห่ง และนำวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาช (Cronbach’s Alpha Coefficient) พบว่ามีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประกอบด้วย๒ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นที่มีต่อร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อเสนอแนะ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับตามมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน ของ แมคมิลแลนด์และชูแมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, ๒๐๐๑) และ ศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๔) คือ ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้อง

## ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการตรวจสอบรูปแบบ โดยการดำเนินการส่งทางไปรษณีย์ตรงไปยังกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล

## ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์และใช้สถิติดังนี้

๑) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอในรูปแบบตาราง ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ

๒) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งระดับความคิดเห็นแปรค่าเป็น ๕ ระดับของลิเคิร์ท (Likert) ตามแบบประเมินทั้ง ๔ ด้านของ แมคมิลแลนด์และชูแมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, ๒๐๐๑) และ ศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๔) คือ ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้องผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแสดงเกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (๒๕๔๕) ได้ดังนี้

๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้อง เห็นด้วยมากที่สุด

๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้อง เห็นด้วยมาก

๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้อง เห็นด้วยปานกลาง

๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้อง เห็นด้วยน้อย

๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง ๑) ด้านความเป็นประโยชน์ ๒) ด้านความเป็นไปได้ ๓) ด้านความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้อง เห็นด้วยมน้อยที่สุด

๓) ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปความคิดเห็น

**ขั้นตอนย่อยที่ ๒**ปรับปรุงแก้ไข

ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบหรือการประเมินรูปแบบเชิงคุณภาพและการตรวจสอบรูปแบบเชิงปริมาณของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นมาปรับปรุงและสรุปผลเพื่อนำเสนอรูปแบบฉบับที่สมบูรณ์

## ๓.๖ สรุปขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังตารางที่ ๓.๓

**ตารางที่ ๓.๓** สรุปขั้นตอนในการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

| วัตถุประสงค์ | ขั้นตอนการวิจัย | วิธีดำเนินการวิจัย | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือ | การวิเคราะห์ข้อมูล | ผลลัพธ์ที่ได้ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและสภาพปัจจุบันปัญหาของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้<br>๑) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง<br>๒) การสัมภาษณ์ | ๑. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง<br>๒. วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง<br>๓. สังเคราะห์องค์ประกอบ | ๑. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดที่เกี่ยวกับ<br>๑.๑ รูปแบบ<br>๑.๒ ความรับผิดชอบต่อสังคม<br>๑.๓ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | แบบศึกษาเอกสาร (Document Study) | การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) | - กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม<br>- สภาพปัจจุบันและปัญหาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้งถิ่น |
| | | ๒. การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรค และแนวทางแก้ไข | ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔ แห่งๆละ ๔ คน โดยเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก | แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามกรอบแนวคิดในการวิจัย | การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) | ๒) สภาพปัจจุบันและปัญหาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |

**ตารางที่ ๓.๓** (ต่อ)

| วัตถุประสงค์ | ขั้นตอนการวิจัย | วิธีดำเนินการวิจัย | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือ | การวิเคราะห์ข้อมูล | ผลลัพธ์ที่ได้ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหาสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถาน | มี ๒ ขั้นตอนดังนี้<br>๑. ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. ผลลัพธ์ที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ | ๑. แบบศึกษาเอกสาร(Document Study) | การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) | รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับร่างที่๑) |
| ศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒. พัฒนารูปแบบโดยการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) | ๒. พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) | ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก | ๒. แบบสัมภาษณ์ ที่ได้จากรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา (ฉบับร่างที๑) | การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) | รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษา (ฉบับร่างที่ ๒) |

**ตารางที่ ๓.๓** (ต่อ)

| วัตถุประสงค์ | ขั้นตอนการวิจัย | วิธีดำเนินการวิจัย | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือ | การวิเคราะห์ข้อมูล | ผลลัพธ์ที่ได้ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๓. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้<br>๑. ประเมินการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑) การประเมินโดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้านของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา | ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ๓๒๑คนโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับคืนจำนวน ๓๑๔ ชุด | แบบสอบถาม (Questionnaire) | การวิเคราะห์เนื้อหาและวิเคราะห์ทางสถิติ<br>๑. หาค่าร้อยละ<br>๒. ความถี่ (F)<br>๓. ค่าเฉลี่ย (X)<br>๔. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) | รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับร่างที่ ๓) |

**ตารางที่ ๓.๓** (ต่อ)

| วัตถุประสงค์ | ขั้นตอนการวิจัย | วิธีดำเนินการวิจัย | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือ | การวิเคราะห์ข้อมูล | ผลลัพธ์ที่ได้ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ๒) แก้ไข,ปรับปรุงและนำเสนอ | สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น<br>๒. แก้ไข,ปรับปรุงและ<br>นำเสนอ | ๑. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก<br>๒. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม<br>๓. ผู้วิจัย | แบบศึกษาเอกสาร (Document Study) | การวิเคราะห์ข้อมูล(Content Analysis) | รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |

# □□□□□

## □□□□□□□□

□□□□□□□

2. □□□□

ก. [illegible]

ก. [illegible]

ข. [illegible]

ก. [illegible]

ก. [illegible]

ก. [illegible]

ก. [illegible]

ก. [illegible]

ก. [illegible]

ข. [illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

□.□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□

**(In-depth Interview)**

Best Practice

□□□□□□□□□□.□ □□□□□□□□□□□

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] (**[illegible]**) | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | | [illegible] | | | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | | | | | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| □□□□□□□□□□ □□□ | □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ | | | | □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ |
|---|---|---|---|---|---|
| | □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ | □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ | □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ | □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ | |
| □□□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□(□□) | □□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ | □□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□ □□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ | □□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ | □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□ □□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ | □□□□□ - □□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ - □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□ - □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□ - □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | | | | [illegible] | |

| [illegible] |
|---|
| [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] - [illegible] - [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible] |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | | | [illegible] | [illegible] |
| | | [illegible] | | | - [illegible] |
| | | | [illegible] | | |
| | | [illegible] | | | - [illegible] |
| | | | [illegible] | | |
| | | [illegible] | [illegible] | | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| - [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| [illegible] ([illegible]) | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>[illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| - [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible]/[illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| - [illegible] | [illegible] | [illegible] | | [illegible] | [illegible] |

| □□□□□□□□□□ □□□ | □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ | | | | □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ |
|---|---|---|---|---|---|
| | □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| - [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible]<br>[illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | | [illegible] | [illegible] |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible]<br>[illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | | | | | - [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible] |
| [illegible]<br>- [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible]<br>- [illegible]<br>[illegible]<br>- [illegible]<br>[illegible](1)<br>- [illegible]<br>[illegible]<br>- [illegible]<br>[illegible]<br>(1)<br>- [illegible]<br>[illegible](1)<br>- [illegible]<br>[illegible]<br>- [illegible]<br>[illegible](1) | [illegible]<br>[illegible]<br>[illegible]<br>[

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| ) | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
|

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br><br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | | [illegible] | [illegible] | | [illegible] |

- [illegible]

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] Best Practice [illegible] | [illegible] | [illegible] - [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | | | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | - [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] - [illegible] - [illegible] |

| □□□□ □□□□□□ □□□ | □□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□□□□□□□□ | | | | □□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ |
|---|---|---|---|---|---|
| | □□□□□□□□□□ □□□□□□□ □ | □□□□□□□□□□ □□□□□□□ □ | □□□□□□□□□□ □□□□□□□ □ | □□□□□□□□□□ □□□□□□□ □ | |
| | □□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ | □□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□ | □□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□ | □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□ □□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ | - □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ - □□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□ - □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□ - □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□ |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | | | | | [illegible] |

| [illegible] |
|---|

| [illegible] [illegible] [illegible] | [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] | | | | [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] | [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] | [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] | [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] | [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] |
| [illegible] [illegible] [illegible] | [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

| [illegible] | [illegible] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | [illegible]…” | [illegible] | | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | [illegible] | | [illegible] | | [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible]<br>- [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|
| | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | |
| | | | | | [illegible] - [illegible] |

## ๓.๓ □□□□

ก) □□□□

- □□□□

- □□□□

1. □□□□

[illegible]

[illegible]

[illegible]. [illegible] – [illegible]

[illegible]. [illegible] – [illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible]

□.□ □□□□


๑.การวิเคราะห์องค์กร
๒.การวางแผนร่วมกัน
พัฒนาชุมชนและสังคม
๓.การสื่อสารสร้างความเข้าใจ
๔.การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ
๕.การปรับปรุงควบคุม
และกำกับดูแลกิจการ
โครงสร้าง
เทคโนโลยี
คน
คน
เศรษฐกิจ
- โรงเรียนสีเขียว
- เปลี่ยนขยะเป็นเงิน
เชิงสาธารณประโยชน์
- ส่งเสริมสุขภาพ
- เศรษฐกิจพอเพียง
กฎหมาย
- โรงเรียนประชาธิปไตยตัวอย่าง
- รณรงค์เลือกตั้ง
จริยธรรม
- โรงเรียนคุณธรรม
- พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
นักเรียน

## □□□□□□□□□□

1. □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ 2. □□□□□□□□□□□□ 3.□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

## □□□□□□

1. □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□ □□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
2. □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□,
□□□□□□□□□□□□□□

□) □□□□

- □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ (Strategy) □□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

- [illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

- [illegible]

- [illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

□□□□□□□□ □□□□□□□□□

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]
[illegible]
[illegible]

□□□□□□□□□

1. □□□□□□□□□□

□□□□□□□□□□

□. □□□□□□□□□□□

[illegible]. [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible]

[illegible]. [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible]

[illegible]. [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible]. [illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible]

[illegible]. [illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]

[illegible]. [illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]

[illegible] [illegible]

[illegible]. [illegible]

[illegible]

[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible]

1. [illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible]

2. [illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible]

3. [illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible]

1. [illegible]

2. [illegible]

3. [illegible]

[illegible]

1. [illegible]

2. [illegible]

3. [illegible]

[illegible]

[illegible]

[

□.□ □□□□

| | | |
|---|---|---|
| □□ (□□□□□□□□□□□□)<br>□□□□□□□□□□ □<br>□□□□ □□□□□<br>□□□□□□□□ □□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□) □□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□□<br>□)□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>**1.** □□□□□□□□□□<br>□□□□□ □□□□□□□□<br>□□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□)□□□□□□□□□□□<br>□□□□ □□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□ □□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□ □□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□)□□□□□□□□□□□ | □□(□□□□□□□□□□<br>□)□□□□□□□<br>□□□□□□□□ □□□□□<br>□□□□□□□ □□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□) □□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□□<br>□)□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□. □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□ □□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□ □□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□ □□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□) □□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□ | □□□□□□□□□□□□□□<br>□□ □□□□□□<br>□□□□□□□□□□ □<br>□□□□ □□□□□<br>□□□□□□□ □□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□<br><br>**1.** □□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□ |

| | | |
|---|---|---|
| | | |
| 1. | 1. | 1. |
| 2. | 2. | 2. |
| 3. | 3. | |
| | 4. | |
| **4.** | | 3. |
| 1. | 5. | |
| 2. | 1. | |

| | | |
|---|---|---|
| □□□□

| | | |
|---|---|---|
| □□□□□□ □□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□ □)<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□ □)<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□ □) □□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□<br>□. □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□.□.□ □□□□□□□□□<br>(Structure)<br>- □□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□<br>□.□.□ □□<br>(Prople)<br>- □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□ | □□□□<br><br><br><br><br>□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□ □)<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□ □)<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□ □) □□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□<br><br>□. □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>□.□.□ □□□□□□□□□<br>(Structure)<br>- □□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□<br>□.□.□ □□<br>(Human)<br>- □□□□□□□□□□□ | □□□□□□□□□□□□□□□<br><br><br>**1.** □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□ |

| | | |
|---|---|---|
| □□□□

| | | |
|---|---|---|
| 3. □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□<br>4. □□□□□□□□□□<br>□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□□□ | □□□□□□<br>□□□□□□□□<br>□. □□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□<br>□□□□□□□□<br>□. □□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□<br>□□□□□□□□<br>□.□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□<br><br>□□□□□□□□□□□□□□□□□ | |
| □□□□□□□ | □□□□□□□ | □□□□□□□□ |
| □. □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□ □□□□□□□ □□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br><br>□. □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□ □□□□□□□ □□<br>-□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□. □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□. □□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□ | □. □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□ □□□□□□□ □□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□<br>□. □□□□□□□□□□□□□ □□□□<br>□□□□□□□□□□ □□□□□□□ □□<br>-□□□□□□□□□□□□ □□□□<br>□□□□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>□. □□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□<br>- □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□<br>- □□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□ □□□□□□□□□<br>□. □□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□ | |
| □. □□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>1. □□□□□□□□□□□ | □. □□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>1. □□□□□□□□□□□ | **3.** □□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□ |

| | | |
|---|---|---|
| 2. 3. 4. 5. | 2. 3. 4. 5. | |
| | | |
| | | |

| | | |
|---|---|---|
| 1. 2. 3. **1.** 1. 2. 3. 4. ก. 1. 2. 3. 4. | 1. 2. 3. **1.** ก. 1. 2. 3. 4. ก. 1. 2. 3. 4. | **1.** ก. |

| | | |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |

| | | |
|---|---|---|
| □□□□□□□□□□ | □□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□ □□□□□□□ □□□<br>□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□□□□□□<br>□□□□□□□□□ | |

□□□□□□□□□□□□□□

## □□□□

| [illegible] | [illegible] | [illegible] |
|---|---|---|
| [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] |

[illegible] [illegible] [illegible] [

□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□

□□□

□□□□□□□□ (x=□.□□, S.D.= □.□□) □□□□□□□□□

| □.□□□□ | □□□□□□□ □□□□□□□□ | | | □□□□□□□ □□□□□ | | | □□□□ □□□□□□□ | | | □□□□□□ □□□ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **x** | **S. D.** | □ □ □ □ | **x** | **S. D.** | □□ □ □□ | **x** | **S. D.** | □ □ □ □ | **x** | **S. D.** | □□ □ □□ |
| □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□ □□□□□ | □ | | □ □□□ □ | □□ | □ | □ | □ | □ | □ □□□ □ | □ | □ | □ □□□ □ |
| □. □□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□ □□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□ | □.□ □ | □.□□ | □□ □ □□□ □ | □. □□ | □.□ □ | □□ □ □□□ □ | □.□ □ | □.□ □ | □□ □ | □.□ □ | □.□ □ | □□ □ |
| □. □□□□ □□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□ | □.□ □ | □.□□ | □□ □ □□□ □ | □. □□ | □.□ □ | □□ □ □□□ □ | □.□ □ | □.□ □ | □□ □ □□□ □ | □.□ □ | □.□ □ | □□ □ □□□ □ |
| □□□ | □.□ □ | □.□□ | □□ □ □□□ □ | □. □□ | □.□ □ | □□ □ □□□ □ | □.□ □ | □.□ □ | □□ □ □□□ □ | □.□ □ | □.□ □ | □□ □ □□□ □ |
| □. □□□□□□□□□

| [illegible] | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] |
| [illegible] | | | [illegible] | | | | | | [illegible] | | | [illegible] |

[illegible] [illegible].[illegible] ([illegible])

| [illegible] | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] |
| [illegible]. [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |
| [illegible]. [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |
| [illegible]. [illegible] | | | | | | | | | | | | |
| [illegible]. [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |

| □□.□□□□ | □□□□□□□□ □□□□□□□□ | | | □□□□□□□□□□ □□□ | | | □□□□ □□□□□□□□ | | | □□□□□□□ □□□ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **x** | **S.D.** | □□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□ |
| □□□□□□□ □□□□□□□□ □□ | | | | | | | | | | | | |
| □. □□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□/□□ □□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □. □□ | □.□□ | □□□ □□□□ |
| □. □□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□/□□ □□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □. □□ | □.□□ | □□□ □□□□ |
| □. □□□□ □□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □. □□ | □.□□ | □□□ □□□□ |
| □. □□□□ □□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □. □□ | □.□□ | □□□ |
| □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □. □□ | □.□□ | □□□ □□□□ |
| □□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ | □. □□ | □.□□ | □□□ |

| □□.□□□□ | □□□□□□□ □□□□□□□□ | | | □□□□□□□□□□ □□□ | | | □□□□ □□□□□□□ | | | □□□□□□ □□□ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **x** | **S. D.** | □□□□□ | **x** | **S. D.** | □□□□□ | **x** | **S. D.** | □□□□□ | **x** | **S. D.** | □□□□□ |
| | | | □□□ | | | □□□ | | | □□□ | | | □□□ |

□□□□□□□□□

(x=□.□□, S.D.= □.□□) □□□□

| [illegible] | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] |
| [illegible] | | | | | | | | | | | | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| ก. □□□□

| ก. [illegible] | [illegible] [illegible] | | | [illegible] [illegible] | | | [illegible] [illegible] | | | [illegible] [illegible] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] |
| ก. [illegible] | ๓.๒ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๒ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๐๖ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๐๖ | ๐.๕ | [illegible] |
| ข. [illegible] | ๓.๒ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๒ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๐๖ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๐๖ | ๐.๕ | [illegible] |
| ค. [illegible] | ๓.๒ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๒ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๐๖ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๐๖ | ๐.๕ | [illegible] |
| ง. [illegible] | ๓.๒ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๒ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๐๖ | ๐.๕ | [illegible] | ๓.๐๖ | ๐.๕ | [illegible] |

| [illegible] | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] |
| [illegible] | | | | | | | | | | | | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

[illegible] (cont.)

| [illegible] | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] | x | S.D. | [illegible] |
| [illegible] | | | | | | | | | | | | |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

| . | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | x | S.D. | | x | S.D. | | x | S.D. | | x | S.D. | |
| | | | | | | | | | | | | |
| . | .0 | .0 | | .0 | .0 | | .0 | .0 | | . | .0 | |
| . | .0 | .0 | | .0 | .0 | | .0 | .0 | | . | .0 | |
| . | .0 | .0 | | .0 | .0 | | .0 | .0 | | . | .0 | |

| □. □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□ □□□□ | □□□□□□□□ □□□□□□□□□ | | | □□□□□□□□□□□ □□□ | | | □□□□□ □□□□□□□□ | | | □□□□□□□ □□□ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **x** | **S.D.** | □□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□ |
| □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ | | | | | | | | | | | | |
| □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □. □□ | □.□□ | □□□ □□□□ |
| □□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□ □□□□ | □. □□ | □.□□ | □□□ □□□□ |

□□□□□□□□□□

(x=□.□□, S.D.= □.□□) □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□(x=□.□□, S.D.= □.□□) □□□□□□□□□□□□□□□□□□ (x=□.□□, S.D.= □.□□) □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□(x=□.□□, S.D.= □.□□)

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | |
| | x | S.D. | | x | S.D. | | x | S.D. | | x | S.D. | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

| [illegible] | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **x** | **S.D.** | [illegible] | **x** | **S.D.** | [illegible] | **x** | **S.D.** | [illegible] | **x** | **S.D.** | [illegible] |
| [illegible] | | | | | | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] |
| [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |
| [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |

[illegible] [illegible].[illegible] ([illegible])

| [illegible] | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | | [illegible] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **x** | **S.D.** | [illegible] | **x** | **S.D.** | [illegible] | **x** | **S.D.** | [illegible] | **x** | **S.D.** | [illegible] |
| [illegible]. [illegible] | | | | | | | | | | | | |
| [illegible]. [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |
| [illegible]. [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |
| [illegible]. [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible].[illegible] | [illegible] |

| □.□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ | □□□□□□□□ □□□□□□□□□□ | | | □□□□□□□□□□□□ □□□□ | | | □□□□□ □□□□□□□□□ | | | □□□□□□□□ □□□□ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **x** | **S.D.** | □□□□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□□□ | **x** | **S.D.** | □□□□□□ |
| □□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□□□□□□ |
| □□□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□□□□□□ | □.□□ | □.□□ | □□□□□□□□ |

□□□□□□□□□□□

□□□

| □.□□□

□□□

□) □□□□

- □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ (Strategy) □□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

□. □□□□

□. □□□□

[illegible]

□□□

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

1. [illegible]

2. [illegible]

3. [illegible]

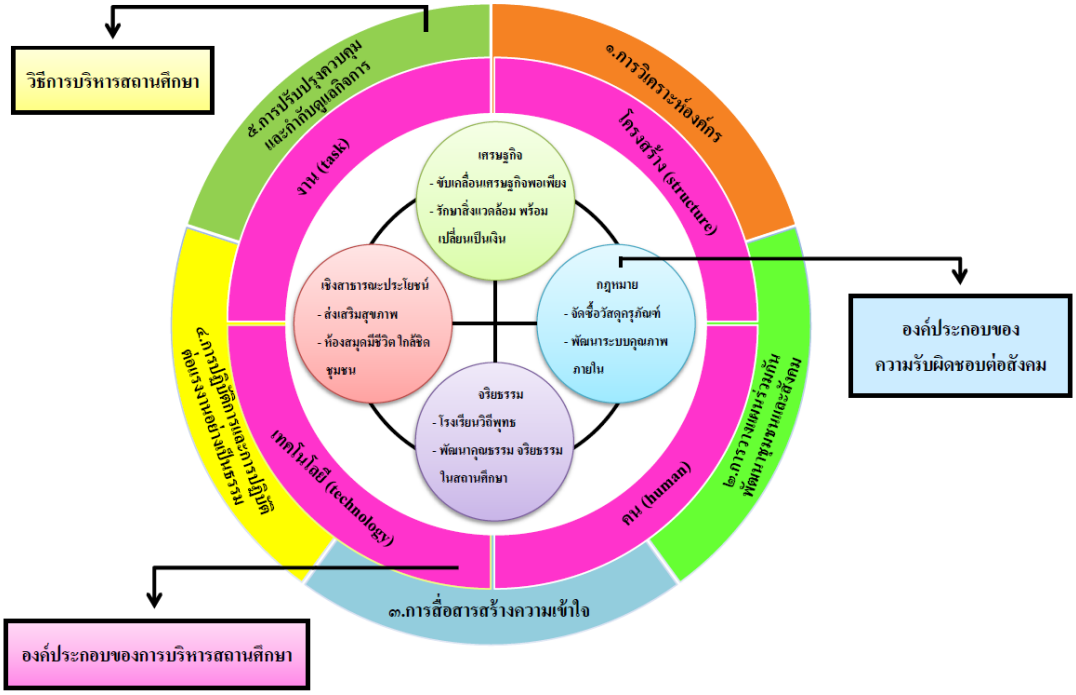
[illegible]

□□□

[illegible]

# □□□□

**1.1** □□□□


วิธีการบริหารสถานศึกษา
๕.การปรับปรุงควบคุม และกำกับคุณภาพกิจการ
๑.การวิเคราะห์องค์กร
โครงสร้าง (structure)
งาน (task)
เศรษฐกิจ
- ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง
- รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อม เปลี่ยนเป็นเงิน
เชิงสาธารณะประโยชน์
- ส่งเสริมสุขภาพ
- ห้องสมุดมีชีวิต ใกล้ชิด ชุมชน
กฎหมาย
- จัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์
- พัฒนาระบบคุณภาพ ภายใน
จริยธรรม
- โรงเรียนวิถีพุทธ
- พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา
องค์ประกอบของ ความรับผิดชอบต่อสังคม
๔.การปฏิบัติการและการปฏิบัติตัวตามจรรยาอย่างเป็นธรรม
เทคโนโลยี (technology)
คน (human)
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการมีส่วนร่วม
๓.การสื่อสารสร้างความเข้าใจ
องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

[illegible] [illegible] [illegible] [

# บทที่ ๕

# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) แบบผสานวิธี (Mixed method Research) ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาครั้งนี้

## ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

### ๕.๑.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการศึกษา องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม สภาพปัจจุบันและปัญหารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้าง**

๑. ปัญหางบประมาณและงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ บุคลากรไม่ครบตาม

โครงสร้าง และการติดตาม ตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษายังไม่ชัดเจน

๒. แม้จะมีการกำหนดโครงสร้าง ภารกิจ และวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน แต่ยัง ขาดการนำสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนแต่ขาดอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ การกระจายอำนาจการตัดสินใจไม่ชัดเจนยังรวมอำนาจอยู่ที่ผู้บริหารในระดับสูง และขาดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

๓. การมีอำนาจที่อิงการเมืองสูงทำให้ผู้บริหารระดับสถานศึกษาต้องให้ความ สนใจนโยบายทางการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงตามผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแต่ละกลุ่ม

๔. การเมืองเข้าไปใช้ประโยชน์จากระบบการศึกษา แทนที่ผู้บริหารหรือคนในวงการศึกษาจะทำประโยชน์เพื่อท้องถิ่นกลับเอื้อประโยชน์ต่อการเมือง

๕. หน่วยงานต้นสังกัดครอบงำการศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบ และในทางปฏิบัติเป็น ระบบรวมศูนย์อำนาจ

**๒. ด้านเทคโนโลยี**

๑.หน่วยงานหรือสถานศึกษาที่มีงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพออาจไม่ให้ความสำคัญ

๒. การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปทำให้ครูขาดโอกาสในการเตรียมการสอนอย่างเพียงพอ

๓. บุคลากรมีทัศนคติเชิงลบต่อเทคโนโลยี เช่น เป็นการการลงทุนสูงไม่คุ้มกับการลงทุน ระบบขัดข้องบ่อย และขาดผู้ดูแลรักษาที่มีความรู้ความสามารถ

๔. สถานศึกษามีศักยภาพและความพร้อมที่แตกต่างกันอย่างหลากหลายบางแห่ง ยังขาดแคลนสื่อและไม่พร้อมในด้านเทคโนโลยี

**๓. ด้านคน**

๑. การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรครูและบุคลากรให้สถานศึกษาขนาดเล็กทำให้ครูไม่ครบกลุ่มสาระ และวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามวิชาที่สอน ครูทำงานสนับสนุนการสอนมากกว่าด้านการเรียนการสอนและครูขาดความชำนาญเฉพาะสาขา ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ

๒. การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้มีปัญหาในการบริหารคน เช่น บุคลากรส่วนใหญ่มาจากระบบอุปถัมภ์จึงขาดความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ขาดการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานหรือมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

๓. บุคลากรขาดขวัญกำลังใจส่งผลต่อ การปฏิบัติหน้าที่อันเนื่องมาจากการเล่นพรรคเล่นพวก ความไม่เหมาะสมในการพิจารณาความดีความชอบ

๔. การพัฒนาบุคลากรขาดความชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เช่น บุคลากรทางการนิเทศ การศึกษาไม่เพียงพอขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการศึกษาขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้า ของวิชาชีพของบุคลากร

**๔. ด้านงาน**

๑.ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีทำให้มาตรฐานการบริหารงานด้านการศึกษาค่อนข้างต่ำ

เช่น โรงเรียนได้รับการกระจายอำนาจด้านงานน้อยโดยอำนาจ ส่วนใหญ่ยังอยู่ที่หน่วยงานต้นสังกัด ขาดการประชุมชี้แจงภาระหน้าที่หรืองาน ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความ เข้าใจชัดเจนตรงกัน และขาดการส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ

๒ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของตนเองทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความมั่นใจในการบริหารจัดการต้องคอยรับคำสั่งหรือการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป

๓. แม้จะมีการแบ่งกลุ่มงานที่ชัดเจนตามกฎหมายแต่ยังขาดรายละเอียดในแต่ละกลุ่มงานที่สอดคล้องกับบริบทของตนเองโดยใช้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยด้านงานเมื่อมีการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

**๔.๑ ด้านวิชาการ**

๔.๑.๑ ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม

๔.๑.๒ ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

๔.๑.๓ ครูขาดประสบการณ์ในการสร้าง/ใช้สื่อการเรียนการสอน และขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ

**๔.๒ ด้านการบริหารงบประมาณ**

๔.๒.๑ ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

๔.๒.๒ สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน ขาดความปลอดภัย ขาดงบประมาณในการซ่อมแซม

๔.๒.๓ อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

**๔.๓ ด้านบุคลากร**

๔.๓.๑ บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนักสอนหลายระดับ หลายรายวิชา

๔.๓.๒ ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๔.๓.๓ บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ.

๔.๓.๕ บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา ๔ เดือน จ้างเหมาตามปีงบประมาณ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องของงานที่ทำ

**๔.๔ ด้านการบริหารทั่วไป**

๔.๔.๑ จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ/คุ้มค่าต่อการจัดกิจกรรม เด็กในเขตบริการไปเรียนที่โรงเรียนอื่น ที่เห็นว่ามีความพร้อมและมีคุณภาพกว่า

๔.๔.๒ โรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมาเรียนของนักเรียน ค่าพาหนะมีจำกัด

๔.๔.๓ ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร

๔.๔.๔ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย

**๕.๑.๒ ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย บทนำ กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ ดังนี้

**๑. บทนำ** ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

**๑.๑ หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม**

๑) สถานศึกษาใส่ใจในปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง

๒) สถานศึกษามีการบริหารงานแบบโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓) สถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน

๔) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ ประเมินติดตามผล

๕) สถานศึกษามีการดำเนินการบนพื้นฐานการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

**๑.๒ วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม**

๑) เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

๒) เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการ

๓) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น

**๑.๓ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่บริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม**

๑) สถานศึกษาจัดอบรมอาชีพเสริมให้นักเรียนนำไปหารายได้พิเศษ

๒) สถานศึกษาจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อชุมชน ครอบครัว จากการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแบบยั่งยืน

๓) การเปลี่ยนแปลงนโยบายจากกระทรวง คณะปกครอง ระบบการเมือง มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา

๔) สถานศึกษาสามารถแจ้งข่าวสารกับนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีระบบด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๕) ปัจจัยที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและไม่สามารถควบคุมได้ส่งผลต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา

**๒. กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม** ประกอบด้วย องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม วิธีการบริหารสถานศึกษา

**๒.๑ องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา**

๒.๔.๑ โครงสร้าง (Structure)

- สถานศึกษามีการจัดกลุ่มงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนครอบคลุมงานทั้งหมดและมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒.๔.๒ คน (People)

- ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังสรรหาตามความเหมาะสมและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ

๒.๔.๓ เทคโนโลยี (Technology)

- สถานศึกษามีนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๔.๔ งาน (Task)

- ภารกิจหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

**๒.๒ องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม**

๒.๒.๑ ความรับผิดชอบทางด้านเศรษฐกิจ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นโดยจัดสรรผลประโยชน์ในองค์กรอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีกิจกรรม ดังนี้

- โครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง
- โครงการรักษาสิ่งแวดล้อมพร้อมเปลี่ยนเป็นเงิน

๒.๒.๒ ความรับผิดชอบทางด้านกฎหมาย การดำเนินกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นโดยกำหนดระเบียบและการบริหารไปตามครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่างๆซึ่งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย มีกิจกรรม ดังนี้

- โครงการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์
- โครงการพัฒนาระบบคุณภาพภายใน

๒.๒.๓ ความรับผิดชอบทางด้านจริยธรรม การดำเนินกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นโดยผู้บริหารแสดงออกในด้านการกระทำ มีศีลธรรม จรรยาบรรณและค่านิยมที่ดีของสังคม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีกิจกรรม ดังนี้

- โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ
- โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา

๒.๒.๔ ความรับผิดชอบเชิงสาธารณประโยชน์ การดำเนินกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการให้ความสนับสนุนกิจกรรมเชิงสาธารณประโยชน์ต่างๆของชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมท้องถิ่น หรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมให้ดีขึ้น

มีกิจกรรม ดังนี้

- โครงการส่งเสริมสุขภาพ
- โครงการห้องสมุดมีชีวิตใกล้ชิดชุมชน

**๒.๓ วิธีการบริหาร**

๑) สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์ข้อมูลของปัญหา การคาดคะเนช่วงห่างที่จะเกิดขึ้น

๒) สถานศึกษามีการวางแผนโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน

๓) สถานศึกษามีการบูรณาการ สื่อสาร ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับ

๔) สถานศึกษาได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน

๕) สถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาโดยควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่วางไว้

**๓. ขั้นตอนการนำไปใช้** ประกอบด้วย ๑. การเตรียมการดำเนินงาน ๒. การดำเนินงาน ๓.การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน มีรายละเอียดดังนี้

๑. การเตรียมการดำเนินงาน

๑.๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้

๑.๒ กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ

๑.๓ กำหนดการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

๑.๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค

๒. การดำเนินงาน

๒.๑ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายตามมาตรฐานสถานศึกษา

๒.๒ ครูและบุคลากรสถานศึกษารวมกันดำเนินงาน

๒.๓ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินงาน

๒.๔ ครู นักเรียน บุคลากร และชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม

๓. การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน

๓.๑ มีการประเมินก่อนการนำรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้

๓.๒ มีการประเมินขณะดำเนินงานตามรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม

๓.๓ มีการประเมินหลังการนำรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้

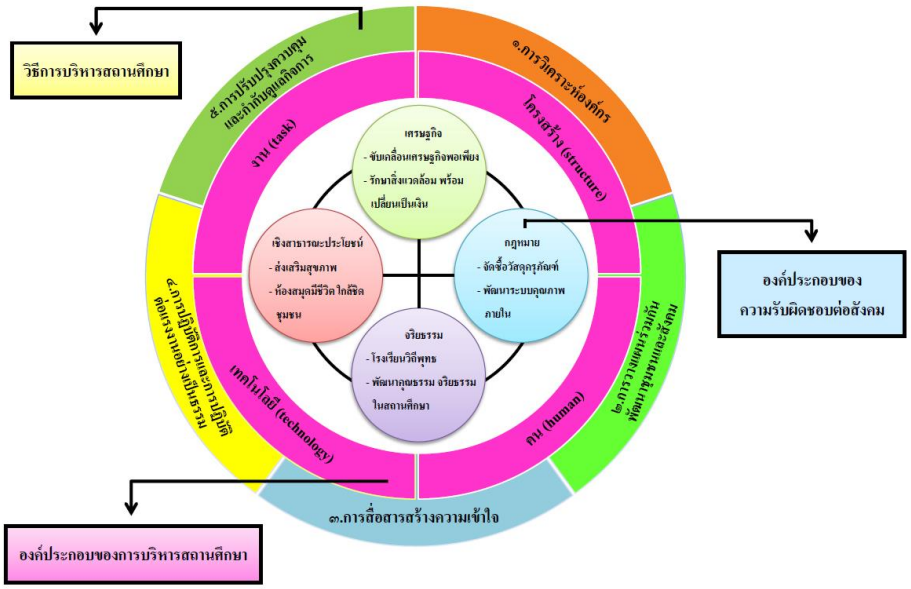
**๔. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้**

๑. สถานศึกษาวางแผนงานเพื่อป้องกันปัญหา โดยคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์อย่างเหมาะสม

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น/พิเศษ ให้นำความสามารถที่โดดเด่นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น

จากรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นแผนภาพที่ ๕.๑ ดังนี้




**ภาพที่ ๕.๑** กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๕.๑.๓ ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑.ส่วนนำ ประกอบด้วยหลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม วัตถุประสงค์ และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา ๒.กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม และวิธีการบริหารสถานศึกษา ๓.การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย การเตรียมการดำเนินงาน การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน และ ๔.เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ ทำการประเมินใน ๔ ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ แต่ด้านความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

**บทนำ** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นไปได้

**กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์

**การนำรูปแบบไปใช้** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

**เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง

**๑. บทนำ** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้องพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นไปได้

**หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้

**วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง

**สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่บริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

**๒. กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้องพบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์

**องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

**องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์

**วิธีการบริหารสถานศึกษา** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

**๓. ขั้นตอนการนำไปใช้** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อง พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

**การเตรียมการดำเนินงาน** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง

**การดำเนินงาน** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

**การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านถูกต้อง และด้านความเหมาะสม

**๔. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้องพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง

ผลจากการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง ตามลำดับ ส่วนด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

## ๕.๒ การอภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามผลการวิจัยที่ได้และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา แนวทางในการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในเชิงลึก ที่พบว่าสภาพที่ก่อให้เกิดปัญหาประกอบด้วยปัญหาของสังคมและสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคมและคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาโครงสร้างและการขาดการพัฒนาที่ยั่งยืน ปัญหาความเลื่อมล้ำและการเอารัดเอาเปรียบ และปัญหาวัฒนธรรมภายในองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันคนในสังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤตเรื่องค่านิยม จริยธรรม และพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป เชื่อมโยงถึง

การดำเนินชีวิต ความประพฤติ ความคิด ทัศนคติ และคุณธรรมของคนในสังคม อันเป็นผลกระทบมาจากการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาสู่ประเทศไทยผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในขณะที่สื่อสร้างสรรค์ยังมีน้อย สื่อที่เป็นภัยและผิดกฎหมายมีการเผยแพร่มากขึ้น สื่ออิเล็กทรอนิกส์จำนวนมากขาดความเข้มงวดทางจรรยาบรรณในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเชิงลบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยมและบริโภคนิยม ขาดจิตสำนึกสาธารณะให้ความสำคัญกับส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ประกอบกับสถาบันทางสังคม อาทิ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษามีบทบาทน้อยลงในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เห็นได้จากครอบครัวมีความเปราะบาง อัตราการหย่าร้าง สถาบันการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนไม่มากเท่าที่ควร สถาบันศาสนายังใช้ประโยชน์จากศาสนสถานและบุคลากรทางศาสนาที่มีอยู่มากมายไม่เต็มที่ และขาดความสอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน ทำให้คุณธรรมและจริยธรรมของคนไทยลดลง นำไปสู่ปัญหาทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ [๑] ที่สรุปถึงปัญหาของสังคมไทยไว้ว่า สภาพสังคมปัจจุบันเกิดการปรับตัวทำให้เกิดวิวัฒนาการที่นำไปสู่สภาวะความเป็นสังคมเชิงซ้อน สภาวะดังกล่าวส่งผลให้ปัญหาสังคมเพิ่มความเข้มข้น และมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และจะเกิดปัญหาเช่นนี้เพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณในอนาคต และจากการที่ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้สามารถแข่งขันกับนานาประทศได้ กระแสการเร่งพัฒนา และสภาพเศรษฐกิจที่บีบรัด ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทย ทำให้เกิดการแข่งขันโดยให้ค่านิยมในทางวัตถุสูงกว่าจิตใจ เกิดการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองมากกว่าส่วนรวม ขาดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จนเกิดการภาวะขาดสมดุลระหว่างด้านจิตใจกับด้านวัตถุ ส่งผลให้จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมลดน้อยลงทุกวัน

สำหรับสภาพปัจจุบันมีสภาพที่แตกต่างกันออกไป อาทิ ผู้บริหารใช้หลักการบริหารจัดการเชิงระบบ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ มีการสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา หลักสูตรของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่สถานศึกษาต้องการ จึงพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานสากลและมีคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งอาจจะสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ได้ว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ผู้ปกครอง ชุมชน สภาพแวดล้อมนั่นเอง

๒. จากผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี ๔ส่วน ได้แก่ ๑. ส่วนนำ ประกอบด้วยหลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม วัตถุประสงค์ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

---

[๑]เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, สร้างงานพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนด้วยแนวคิด “การประกอบการเพื่อสังคม (Socal Entrepreneurship)”, รัฐสภาสาร, ๕๗(๙), ๘๗-๙๒, ๒๕๕๒.

๒. กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม วิธีการบริหารสถานศึกษา กิจกรรม ๓. การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วยการเตรียมการดำเนินงาน การดำเนินงาน การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน และ ๔. เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ โดยผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ นำมายกร่างพัฒนาการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำไปสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า การพัฒนารูปแบบจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมนอกจากจะส่งผลดีโดยตรงต่อสังคมแล้ว คุณประโยชน์อย่างหนึ่งที่จะได้มายังสถานศึกษา ก็คือสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษาให้ดีขึ้น ขออภิปรายในประเด็นของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน่าจะเป็นร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่จะบริหารงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจาก ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาร่วมสนทนาเพื่อกำหนดร่างแนวทางนั้น มีความเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มบุคคลหรือปัจเจกบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง กล่าวคือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นตัวแทนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม จึงเสนอ ให้ความเห็น อภิปราย และลงฉันมามติร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คิดว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมออกมา โดยอาจจะอาศัยทั้งประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็นที่ตนเองมีอยู่ นอกจากนี้ เหตุผลอีกประการหนึ่งน่าจะมาจาก การกำหนดร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการสนทนากลุ่มอย่างกว้างๆ และรูปแบบของข้อคำถามนั้น เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ที่ทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถนำเสนอแนวคิดได้อย่างหลากหลาย ไม่ถูกจำกัดแนวคิดจนเกินไป เพราะคำถามแบบปลายเปิดมีความเหมาะสม ๒ ประการคือ ประการที่หนึ่ง ข้อคำถามแบบปลายเปิดทำให้ผู้วิจัยสามารถรู้คำตอบในแง่ต่าง ๆ ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการคาดคะเนของผู้วิจัย เพราะคำถามบางอย่างสามารถตอบได้ต่างๆ นานา แล้วแต่ความรู้และประสบการณ์ของผู้ถูกถามแต่ละคน ซึ่งล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยทั้งสิ้น และประการที่สอง คำถามปลายเปิดจะทำให้ผู้ตอบสามารถตอบละเอียดได้ทุกแง่ทุกมุมตรงตามความต้องการของผู้ตอบอย่างแท้จริง แนวทางการยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่กล่าวมา น่าจะซึ่งมีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของจอย ทองกล่อมสี (๒๕๕๕) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามหลักธรรมาภิบาล โดยแบ่งการดำเนินการวิจัย ๒ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สัมภาษณ์ และจัดประชุมกลุ่มย่อย เพื่อกำหนดกรอบแนวทาง ลักษณะ และขอบข่าย ระยะที่ ๒ พัฒนาตัวบ่งชี้นั่นเอง

๓. จากผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้องนั้น ผลการวิจัยข้อนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของอุดมศักดิ์ กุลครอง[๒] ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา พบผลการวิจัยประการหนึ่งว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยขององอาจ แสนมาโนช [๓] ที่ศึกษาถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ พบผลการวิจัยประการหนึ่งว่า ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน กล่าวคือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้เป็นการพัฒนาที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ผ่านการศึกษาจากสภาพที่แท้จริงด้วยการสัมภาษณ์อย่างเจาะลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นได้ผ่านการยกร่างจากการระดมสมองด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม ซึ่งถือว่า เป็นวิธีที่จะระดมสมองที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ดังนั้น เมื่อนำร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาสร้างเป็นแบบสอบถามแล้วให้กลุ่มตัวอย่างตรวจสอบในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง จึงพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อย่างมีระบบและเป็นขั้นตอนดังที่ได้อภิปรายมา เป็นไปตามแนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐ ที่กล่าวถึงการพัฒนาแบบจำลองโดยทั่วไปว่า อาจแบ่งเป็น ๒ ตอนที่สำคัญ คือ การสร้างแบบจำลอง และการหาความตรงของแบบจำลอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานในรายละเอียดที่สำคัญแบ่งเป็น ๕ ขั้น ประกอบด้วย ๑. การศึกษาสภาพระบบการบริหารและสภาพแวดล้อมของระบบปัจจุบัน (การวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจระบบปัจจุบันให้แน่ชัดให้ชัดเจน) ๒.การค้นหาและระบุปัญหาและความต้องการอันจำเป็น (Needs) ของระบบปัจจุบัน (หาว่าควรจะปรับปรุงและแก้ไข หรือพัฒนาอะไร) ๓.จัดสร้างจัดทำ

---

[๒] อุดมศักดิ์ กุลครอง. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓.

[๓] องอาจ แสนมาโนช. **ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗.

แบบจำลอง ออกแบบจำลองหรือเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (Alternative Model) สำหรับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา ๔. ทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการปฏิบัติ และการยอมรับโดยเฉพาะของคณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง และ ๕. ปรับต้นแบบเป็นแบบจำลองฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติ

## ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา ไปดำเนินการสร้างสรรค์โครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับชุมชนรอบสถานศึกษา

๒. สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และชุมชน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อจะสามารถปฏิบัติตนและเป็นต้นแบบที่ดีให้กับสังคม

๓. สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการติดตามและรายงานผลการดำเนินกิจกรรมการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ของสถานศึกษาตนเอง โดยการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ๔.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการศึกษาวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษาในสังกัดส่วนราชการหรือสถานศึกษาเอกชนอื่นๆเพื่อนำมาเปรียบเทียบ

๒. ควรทำการศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานศึกษาที่ใช้รูปแบบการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ควรทำการศึกษาวิจัยการสร้างและพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

# บรรณานุกรม

## ๑. ภาษาไทย

### ก. เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____ **อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาอฏฺฐกถา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. โรงพิมพ์วิญญาณ, ๒๕๓๓-๒๕๓๔, ๒๕๔๙.

### ข. เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

#### (๑) หนังสือ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, สร้างงานพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนด้วยแนวคิด “การประกอบการเพื่อสังคม (Socal Entrepreneurship)”, รัฐสภาสาร, ๕๗(๙), ๘๗-๙๒, ๒๕๕๒.

เยาวดี วิบูลย์ศรี, **การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม, **มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ. ๒๕๕๒.** กรุงเทพมหานคร: กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ๒๕๕๒.

กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๐).

กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒), กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาสำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๕๗)

กัญญารัตน์ ชิระวานิชผล, ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม กลยุทธ์กิจการและผลประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. **วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์,** ๓๑(๑๑๙-๑๒๐): ๒๑-๓๕, ๒๕๕๑.

จินตนา บุญบงการ, **จริยธรรมทางธุรกิจ**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๕๐.

ทิศนา แขมมณี, **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจักกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ ๗), กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๑,

นิพนธ์ กินาวงศ์, **หลักการบริหารการศึกษา**, พิษณุโลก: ภาควิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๔

บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิชม, **Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๕.

ปรัศนนท์ อาทร, การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในฝัน, ( วารสารการบริหารการศึกษา มศว. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๘ มิ.ย – ก.ย.๒๕๕๐)

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค, **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, **การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน ปฐมบท,** กรุงเทพมหานคร: ธงค์ บียอนด์บุคส์, ๒๕๕๓.

รัตนะ บัวสนธ์, **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: คำสมัย, ๒๕๕๒.

รุจิร์ ภู่สาระ, **การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์, ๒๕๕๑.

วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา,** กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธ์, ๒๕๔๒.

ศิริชัย กาญจนวาสี, **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สถาบันไทยพัฒน์, **๖ ทิศทาง CSR ปี ๒๕๕๒, (**กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๙) : ฉบับสรุป**, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๕๓).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **ความรับผิดชอบต่อสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ก.กมลการพิมพ์, ๒๕๕๒.

อรทัย มูลคำ,งานวิจัยโรงเรียนในฝัน (โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,๒๕๕๔)

อุทัย บุญประเสริฐ, **การวางแผนการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: เอส.ดี.เพรส, ๒๕๔๘

อุทัย บุญประเสริฐ, ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล, **วารสารครุศาสตร์, ๓ (๓-๔),** เมษายน–กรกฎาคม ๒๕๑๖. หน้า ๒๕-๓๔.

**(๓) วิทยานิพนธ์ และงานวิจัย**

เกศกนก ณ พัทลุง, การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมที่มีประสิทธิผลในประเทศไทย(**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรมหาวิทยาลัย ,๒๕๕๖)

เตือนใจ ปิ่นนิกร, กลยุทธ์เพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อผลงานทางวิชาการในศตวรรษที่ ๒๑,(**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย ,๒๕๕๗)

เบญญาภา ราชคม , แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๕๔).

เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์, รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๘.

กรรณิกา เจิมเทียนชัย, การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ขัตติยา ด้วงสำราญ, “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

จักรกฤษณ์ พุทธะ,การระดมทรัพยากรทางการทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖**,วิทยานิพนธ์ สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.(๒๕๕๖)

จินตนา จันทร์เจริญ, การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ. **ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

จินตนา ศักดิ์ภู่อร่าม, การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

จิรัชญา โยธาอภิรักษ์, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และผลของภาพลักษณ์ต่อทัศนคติที่มีต่อตราสินค้า ปตท. **วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ธุรกิจ มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย, ๒๕๕๑.

จุฑารัตน์ ปิดทอง, การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดตราด,**วิทยานิพนธ์ สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยบูรพา (๒๕๕๖)

ช่อเพชร กองสี, ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหารงานทั่วไปสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑,วิทยานิพนธ์ สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม(๒๕๕๗)

ดิเรก วรรณเศียร, การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ดุสิต อุทิศพงษ์, การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, **แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ.** กรุงเทพมหานคร: เมจิกเพลส, ๒๕๕๕.

ธีรพร อายุวัฒน์, แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก **ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,๒๕๕๒

ธีระ รุญเจริญ, **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา,** กรุงเทพมหานคร: แอลเพลส, ๒๕๔๖.

นงลักษณ์ เรือนทอง, **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล,** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

นรินทร์ ลีกระโทก, รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรในชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ๒๕๕๘.

บุญชม ศรีสะอาด, **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์.** มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์, ๒๕๓๓.

ปรีชา การสะอาด, การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

พริ้มเพรา วราพนัธุ์พิพิธ. ๒๕๕๖. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖)

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ, ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, **ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ,๒๕๕๖

พิธาน พื้นทอง, ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารสถานศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘) หน้า ๕๔ -๕๖.

พูลสุข หิงคานนท์, การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

ภารดี อนันต์นาวี. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.**วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภิรมย์ ลี้กุล. การพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.

ยุวธิดา พุกอ่อน. การดำเนินนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจากองค์กรสู่ท้องถิ่นรอบเหมืองแร่ทองคำชาตรี จังหวัดพิจิตร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง**รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๑.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

วรทัย ราวินิจ. ประสิทธิผลของการใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด. **วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

วรรณพร สุขอนันต์, รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก,**ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,๒๕๕๐)

วัลลภา เฉลิมวงศาเวช. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอุดมศึกษา. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๖.

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

วีระศักดิ์ จันทะสงคราม, การรับรู้ตนเองด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๙.

ศักดา สถาพรวจนา, การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

ศักดิ์จิต มาศจิตต์, การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ ๑๑**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๐.

สมาน อัศวภูมิ, การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด. **วิทยานิพนธครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

สะเทื้อน เกตุทอง. ความพึงพอใจของผู้นำชุมชนต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในพื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖.

สุประพล นกทอง, ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทธุรกิจในประเทศ. **วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

สุภา เลียวกายะสุวรรณ, ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้สื่อข่าววิทยุกรมประชาสัมพันธ์. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

องอาจ แสนมาโนช. ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. **ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗.

อุดมศักดิ์ กุลครอง. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารถานศึกษา. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓.

อุทัย สุภาภัส, สภาพและปญหาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๘,**วิทยานิพนธ์ สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

อุทัย บุญประเสริฐ, การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. **รายงานการวิจัย**กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๓.

**๒. ภาษาอังกฤษ**

Alkin, **Evaluating the cost-effectiveness of instructional programs.** Los Angeles: University of California, 1969.

Bardo & Hartman, **Urban society: A systematic introduction.** New York: F. E. Peacock, 1982.

Clealand & King, **Management: a systems approach.** New York: Mc Graw-Hill, 1982.

Cronbach, **Educational psychology.** New York: Harcourt, Brace & World, 1963.

Daft, **Organization Theory and Design International Thomsonson.** Ohio: South-Western College Publishing, 1998.

Eisner, Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation. **Journal of Aesthetic Education.** ๓๙ (๒), ๑๙๒-๑๙๓, ๑๙๘๖.

Hersey & Johnson, Great ideas revisited: Revisiting the life-cycle theory of leadership. Training & Development, ๕๐(๑), ๔๒-๔๘, ๑๙๙๖.

Intertional Organization for Standardization.The (ISO), **ISO ๒๖๐๐๐: Guidance on socialResponsibilityIntertional Standard.** Geneva. Intertional Organization for Standardization, ๒๐๑๐.

Keeves, **Educational research methodology, and measurement: An international handbook.** Oxford, England: Pergamon Press, ๑๙๘๘.

Kotler, P., & Lee, N., **Corporate social responsibility: doing the most good for your company and your cause.** Hoboken, N.J.: Wiley, ๒๐๐๕.

Longman, **Literary approaches to biblical interpretation.** Grand Rapids, Mich.: Academie Books, ๑๙๘๘

McMillan & Schumacher, **Research in education: a conceptual introduction.** New York: Longman, ๒๐๐๑.

Raj, **Encyclopaedic Dictionary of Psychology and Education Volumn ๓ (M-Z).** New Delhi: ANMOL Publications PVT, ๑๙๙๖.

Smith, et al., The contract net protocol: High-level communication and control in a distributed problem solver. **IEEE Transactions on computers.** (๑๒), ๑๑๐๔-๑๑๑๓, ๑๙๘๐

Steiner, **The child's changing consciousness and Waldorf education.** Hudson, N.Y.: Anthroposophic Press; London: R. Steiner Press, ๑๙๘๘.

Stoner & Wankel, **Management,** New Delhi: Prentice-Hill. ๑๙๙๘.

Stufflebeam, et al., **Educational evaluation & decision making.** Itasca, IL: Peacock, cop, ๑๙๘๑.

Tosi, H. L., & Carroll, S. J., Management. ๒nd ed. New York: John Wiley and Sons, ๑๙๘๒.

Willer, **Theory and the experimental investigation of social structures.** New York: Gordon and Breach Science Publishers, ๑๙๘๖.

World Business Council for Sustainable Development – WBCSD, **Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense.** Geneva. WBCSD, ๒๐๐๐.

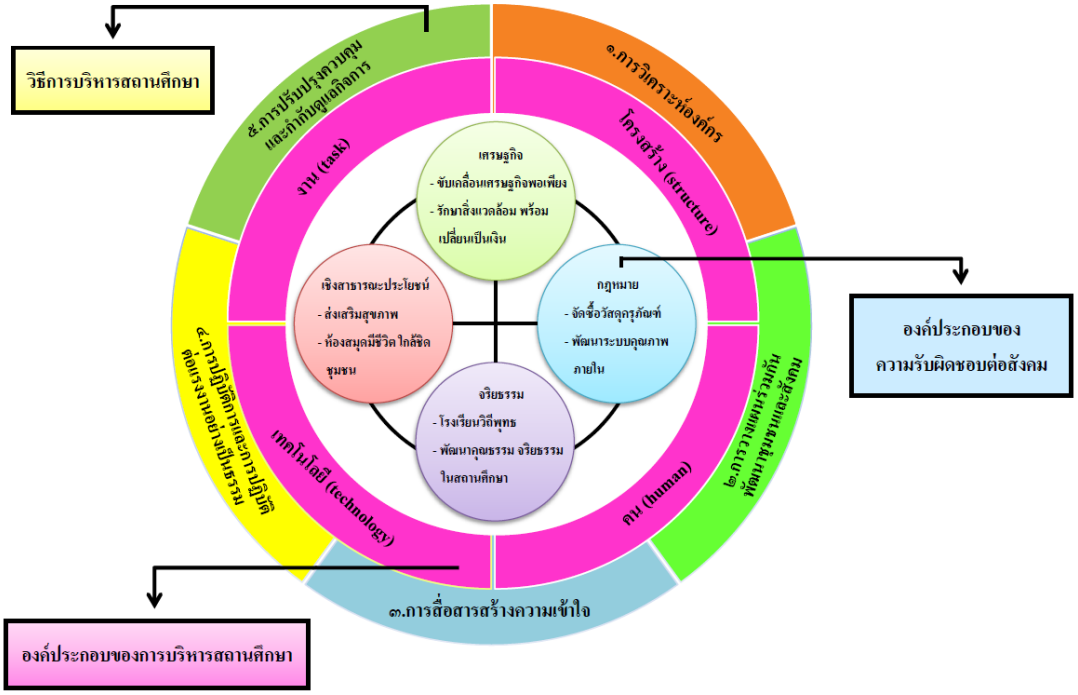
Yamane, Taro. **Elementary sampling theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.1976.

□□□□□□□

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
# คู่มือการใช้
# รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
# ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

# คู่มือการใช้
# รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
# ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น




**นางยศสราวดี กรึงไกร**
**สาขาวิชาพุทธบริหารศึกษา บัณฑิตศึกษา**
**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย**

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร สัมภาษณ์และ

ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๔ ส่วน คือ ๑. บทนำ มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของสถานศึกษา ๒. กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม องค์ประกอบย่อยได้แก่ ๑. องค์ประกอบสถานศึกษา ๒. องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม ๓. วิธีการบริหารสถานศึกษา ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ๑. การเตรียมการดำเนินงาน ๒. การดำเนินงาน ๓. การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ มีองค์ประกอบดังนี้ ๑. สถานศึกษาวางแผนงานเพื่อป้องกันปัญหา โดยคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์อย่างเหมาะสม ๒. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ๓. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น/พิเศษ ให้นำความสามารถที่โดดเด่นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น

**๑. ส่วนนำ** ประกอบด้วย ๑. หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม ๒. วัตถุประสงค์ ๓. สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

**๒. กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม** ประกอบด้วย ๑. องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา ๒. องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม ๓. วิธีการบริหารสถานศึกษา

**๓. การนำรูปแบบไปใช้** ประกอบด้วย ๑. การเตรียมการดำเนินงาน ๒. การดำเนินงาน ๓. การประเมินผลการดำเนินงาน

**๔. เงื่อนไขของการนำรูปแบบ** ประกอบด้วย ๑. สถานศึกษาวางแผนงานเพื่อป้องกันปัญหา โดยคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์อย่างเหมาะสม ๒. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ๓. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น/พิเศษ ให้นำความสามารถที่โดดเด่นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

๑.๑ หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม

๑) หลักการของความรับผิดชอบ

๒) หลักการของความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓) หลักการของความเสมอภาค

๔) หลักการของการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๑.๒ วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม

๑) เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งในสถานศึกษาคือการที่สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

๒) เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการ ในสถานศึกษาจะเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของการบริหารจัดการในสถานศึกษา

๓) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น ซึ่งในสถานศึกษาก็จะเป็นการตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร โดยให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ มีการให้บริการที่ดีแก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔) เพื่อร่วมกันระหว่างสถานศึกษาครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการร่วมกันแก้ปัญหาและสังคม

๑.๓ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่บริหารด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม

สภาพแวดล้อมภายใน

๑. โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย

- มีวิสัยทัศน์ เก่ง ดี มีสุข
- ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเป็นต้นแบบที่ดี
- เป็นสถานศึกษาต้นแบบด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
- เป็นสถานศึกษาที่บริหารด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาอื่นๆได้

๒. บุคลากร ประกอบด้วย

- ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ และหลักการบริหารด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
- ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นต้นแบบที่ดี

๓. การบริหาร ประกอบด้วย

- มีโครงสร้างการบริหารเป็นตามระเบียบกระทรวง
- นโยบายจัดการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม
- พัฒนาสถานศึกษาในการจัดบรรยากาศเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลาย
- กลยุทธ์ในการบริหารงาน (Strategy) ในการบริหารงานพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา วิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

- ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร
- ระบบการบริหารงานเข้มแข็งทำให้วัฒนธรรมองค์กรยั่งยืน
- มีกิจกรรมส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายในสถานศึกษา
- การทำงานเป็นทีม

๕. ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กร ประกอบด้วย

- เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมระดับประเทศ
- ทำสัญญา MOU ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สถานศึกษากับหน่วยงาน

- ผู้ปกครอง ชื่นชม ยอมรับ และศรัทธาในหลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม
- เด็กเป็นทั้งคนเก่ง คนดี และเป็นคนมีความสุข

๖. ผลลัพธ์ ประกอบด้วย

- เป็นตัวบ่งชี้ว่าเมื่อเด็กมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูง คุณภาพผลลัพธ์ก็สูง
- เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยในการดูแลนักเรียนและแจ้งข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว
- สถานศึกษาเป็นศูนย์การเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
- กิจกรรม “ความรับผิดชอบต่อสังคม” เป็นการเรียนรู้ทักษะชีวิต และนำไปใช้ได้จริง จากการปฏิบัติ แล้วเห็นผลลัพธ์จึงนำไปสู่การพัฒนาได้ต่อไป

๗. การพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย

- กิจกรรม “ความรับผิดชอบต่อสังคม” เน้นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนภายในสถานศึกษาและชุมชน
- นำโครงการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมที่ประสบผลสำเร็จมาเป็นแบบอย่าง
- จัดแสดงนิทรรศการส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่กับอัตลักษณ์สถานศึกษา

**สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่**

**๑. การเมืองและกฎหมาย ประกอบด้วย**

- นโยบายจากกระทรวงมีการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดลง
- การเปลี่ยนแปลงคณะปกครองมีผลต่อความต่อเนื่องในการบริหารกิจการของสถานศึกษา
- การเปลี่ยนแปลงระบบการเมืองมีผลกระทบต่อการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา

**๒. เศรษฐกิจ ประกอบด้วย**

- สถานศึกษาจัดอบรมอาชีพเสริมให้นักเรียนนำไปหารายได้พิเศษ

**๓. สังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย**

- กิจกรรมโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมด้านต่างๆมีความสอดคล้องกับโครงการแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแบบยั่งยืน
- กิจกรรมโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อชุมชน ครอบครัว จากการมีส่วนร่วมของบ้าน และสถานศึกษา

**๔. เทคโนโลยี ประกอบด้วย**

- เทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการสื่อสารก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงสามารถแจ้งข่าวสารกับนักเรียน และผู้ปกครอง เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

**๕. มาตรฐานสากล ประกอบด้วย**

- บูรณาการแนวคิดจากองค์กรตลาดหลักทรัพย์ที่ประสบความสำเร็จมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษา เช่น สถาบันไทยพัฒน์

- การบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนยังต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการลงมือปฏิบัติจริง

**ส่วนที่ ๒ กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม** ประกอบด้วย องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม วิธีการบริหารสถานศึกษา

**๒.๑ องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา**

๒.๔.๑ โครงสร้าง (Structure)

- สถานศึกษามีการจัดกลุ่มงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนครอบคลุมงานทั้งหมดและมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒.๔.๒ คน (Human)

- ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังสรรหาตามความเหมาะสมและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ

๒.๔.๓ เทคโนโลยี (Technology)

- สถานศึกษามีนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๔.๔ งาน (Task)

- ภารกิจหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

**๒.๒ องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม**

**ด้านเศรษฐกิจ มีกิจกรรมดังนี้**

**๑. โครงการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

**หลักการและเหตุผล**

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความสามารถของชุมชนเมือง รัฐ ประเทศ หรือภูมิภาคหนึ่ง ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงสังคมนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่างๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ

เศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลนั้น คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตน ตามฐานะ ตามอัตภาพ และที่สำคัญไม่หลงใหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพ เสรีภาพ ไม่พันธนาการอยู่กับสิ่งใด หากกล่าวโดยสรุป คือ หันกลับมายึดเส้นทางสายกลาง ในการดำรงชีวิต

กล่าวโดยสรุป ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักคิด และหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเพื่อนำไปสู่ความพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของคนไทย สังคมไทย เพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านวัฒนธรรม ถ้าใช้หลักความพอเพียงเป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ก็จะสามารถอยู่ได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ปรับตัวและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้

โรงเรียนเป็นสถานที่ในการผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติ เป็นแหล่งการเรียนรู้พัฒนาทางด้านสติปัญญา ทางด้านร่างกาย ทางด้านอารมณ์ และทางด้านสังคม ในสังคมปัจจุบันมีความเจริญและพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีมากมาย การพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรมและจริยธรรมยังมีน้อย ดังนั้น โรงเรียนจึงได้จัดทำโครงการ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอพียง เพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดกับนักเรียน นักเรียนสามารถเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างมีความสุข เมื่อนักเรียนมีคุณธรรมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว จะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาแห่งชาติที่ว่านักเรียนเป็นผู้ที่ ดี เก่ง มีสุข และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้กับนักเรียน

๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน สามารถนำหลักปรัชญาพอเพียงพอไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

๓. โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน

**๓. เป้าหมาย**

**- เชิงปริมาณ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน จำนวน ..... คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ร่วมกิจกรรมสหกรณ์ ออมทรัพย์ ปลูกผักสวนครัว การประดิษฐ์ดอกไม้ของชำร่วย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

**- เชิงคุณภาพ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ในโรงเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้และความเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจเพียงพอ อย่างถูกต้อง

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน สามารถนำหลักธรรมและกระแสพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาล ๙ ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวัน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจเพียงพอ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน เข้ากิจกรรมสหกรณ์ ออมทรัพย์ ปลูกผักสวนครัว การประดิษฐ์ดอกไม้ของชำร่วย ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

**๔. การดำเนินงาน**

- ประชุมคณะครูเพื่อจัดทำโครงการ
- ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนและคณะครูเพื่อวางแผนดำเนินงาน
- แต่งตั้งคณะครูดำเนินงาน
- จัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ประเมิน / สรุป / รายงานผล

**๕. กิจกรรม /ระยะเวลา / แผนกำกับติดตาม**

| กิจกรรม | ระยะเวลาดเนินการ | | | | | | | | | | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ภาคเรียนที่ | ภาคเรียนที่ ๑/..... | | | | | | ภาคเรียนที่ ๒/..... | | | | | | |
| ระยะเวลาเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค | ก.ย. | ต.ค | พ.ย | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
| ๑. กำหนดโครงการ/กิจกรรม | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ดำเนินการตามโครงการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. ประเมินผล/สรุป/รายงานผล | | | | | | | | | | | | | |

**๑. การประเมินผล**

| ตัวชี้ความสำเร็จ | วิธีวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|---|
| ๑. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความรู้และความเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจเพียงพอ<br>๒. โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และชุมชนมี | - การสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- แบบรายงานโครงการ | - แบบสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- รายงานโครงการ |

| | | |
|---|---|---|
| ส่วนร่วม<br>๓. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน และชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมออมทรัพย์ ปลูกผักสวนครัว การประดิษฐ์สิ่งของจากวัสดุเหลือใช้ | | |

**หมายเหตุ** กำหนดการนี้กิจกรรมและเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม-

**๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแหล่งเรียนรู้

๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมออมทรัพย์ ปลูกผักสวนครัว การประดิษฐ์สิ่งของจากวัสดุเหลือใช้

**๒. โครงการรักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมเปลี่ยนเป็นเงิน**

**หลักการและเหตุผล**

ด้วยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีมติเห็นชอบ Roadmap การกำจัดขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ โดยมีนโยบายการแก้ปัญหาขยะมูลฝอย ดังนี้ ๑) แก้ปัญหาขยะเก่า คือเร่งกำจัดขยะมูลฝอยที่ตกค้างสะสมในพื้นที่จะต้องไม่มีขยะถูกกองทิ้งแบกลางแจ้ง (No more open dump) ๒) ขยะมูลฝอยที่เกิดใหม่ ให้ดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยตามรูปแบบใหม่ คือ ต้องลดการผลิตขยะและคัดแยกขยะมูลฝอยตั้งแต่บ้านเรือน ๓) วางระเบียบมาตรการ ที่จะรองรับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแลการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในภาพรวมของจังหวัด ๔) การสร้างวินัยของคนในชาติ คือการให้ความรู้กับประชาชน และการบังคับใช้กฎหมาย

จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นการบริโภคในครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณขยะจากครัวเรือนเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งขยะเหล่านั้นเป็นขยะที่ย่อยสลายได้อยาก เช่น กล่องโฟม ถุงพลาสติก ขวดพลาสติก และขยะอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซึ่งขยะเหล่านี้ก่อให้เกิดมลภาวะ เป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่าง ๆ ตลอดจนเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพของคนในชุมชน

จากเหตุปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้ปัญหาเรื่องการจัดการขยะยากที่จะควบคุมได้เว้นแต่ประชาชนในหมู่บ้านซึ่งเป็นผู้บริโภค และผู้ขายจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้หีบห่อบรรจุภัณฑ์จากพลาสติก เป็นหีบห่อบรรจุภัณฑ์จากธรรมชาติ เช่น ใบตอง กระดาษ ที่สามารถย่อสลายได้

ง่าย ซึ่งเป็นเรื่องที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดทำโครงการรักษาสิ่งแวดล้อมพร้อมเปลี่ยนเป็นเงิน เพื่อลดปริมาณขยะและปัญหาสิ่งแวดล้อมขึ้น เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาและชุมชน มีสุขภาพร่างกายสุขภาพจิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อไป

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชนเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม ในการจัดการขยะ

๓. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ครัวเรือนและชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๓. เป้าหมาย**

**- เชิงปริมาณ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีจำนวน ..... คน มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมเปลี่ยนเป็นเงินในระดับดี

**- เชิงคุณภาพ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีจิตสำนึกที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างถูกวิธี

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีส่วนร่วมกับชุมชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความเข้มแข็งในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

**๔. การดำเนินงาน**

- ประชุมคณะครูเพื่อจัดทำโครงการ
- ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนและคณะครูเพื่อวางแผนดำเนินงาน
- แต่งตั้งคณะครูดำเนินงาน
- จัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ประเมิน / สรุป / รายงานผล

**๕. กิจกรรม / ระยะเวลา/แผนกำกับติดตาม**

| กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ภาคเรียนที่ | ภาคเรียนที่ ๑/..... | | | | | | ภาคเรียนที่ ๒/..... | | | | | | |
| ระยะเวลาเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
| ๖. กำหนดโครงการ/กิจกรรม | | | | | | | | | | | | | |
| ๗. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | |
| ๘. แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ๙. ดำเนินการตามโครงการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐. ประเมินผล/สรุป/รายงานผล | | | | | | | | | | | | | |

**๑๑. การประเมินผล**

| ตัวชี้ความสำเร็จ | วิธีวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|---|
| ๑. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน และชุมชน มีจิตสำนึกที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างถูกวิธี<br>๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน และชุมชน มีส่วนร่วมกับชุมชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม<br>๓. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน และชุมชน มีความเข้มแข็งในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม | - การสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- แบบรายงานโครงการ | - แบบสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- รายงานโครงการ |

**หมายเหตุ** กำหนดการนี้กิจกรรมและเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม-

**๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. สถานศึกษาและชุมชนมีจิตสำนึกที่ในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีส่วนร่วมเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมและบริหารจัดการได้

๓. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ครัวเรือนและชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ด้านกฎหมาย มีกิจกรรม ดังนี้**

**๑. โครงการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์**

**หลักการและเหตุผล**

ในภาวะปัจจุบัน เทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนามากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้เด็ก ที่จะต้องพัฒนาตนเอง ให้ได้รับความรู้ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กเกิดความพร้อม เพื่อให้เด็กบรรลุตาม สภาพที่พึงประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงได้จัดทำโครงการบริการจัดการวัสดุ-ครุภัณฑ์ นี้ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อจัดหา จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ในสถานศึกษาไว้ใช้เพียงพอ

๒. เพื่อให้การจัดเก็บ และเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ มีระบบ และเป็นปัจจุบันเป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณ

**๓. เป้าหมาย**

**- เชิงปริมาณ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา ที่มีหน้าที่ดำเนินการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ในระดับดี
- การจัดซื้อเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณ

**- เชิงคุณภาพ**

- สถานศึกษามีวัสดุ ครุภัณฑ์ใช้อย่างเพียงพอ
- การจัดเก็บ และเบิกจ่าย ครุภัณฑ์ เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ

**๔. การดำเนินงาน**

- ประชุมคณะครูเพื่อจัดทำโครงการ
- ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนและคณะครูเพื่อวางแผนดำเนินงาน
- แต่งตั้งคณะครูดำเนินงาน
- จัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ประเมิน / สรุป / รายงานผล

**๒. กิจกรรม/ระยะเวลา/แผนกำกับติดตาม**

| กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ภาคเรียนที่ | ภาคเรียนที่ ๑/..... | | | | | | ภาคเรียนที่ ๒/..... | | | | | | |
| ระยะเวลาเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
| ๑. กำหนดโครงการ/กิจกรรม | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ดำเนินการตามโครงการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ประเมินผล/สรุป/รายงานผล | | | | | | | | | | | | | |

**๖. การประเมินผล**

| ตัวชี้ความสำเร็จ | วิธีวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|---|
| ๑. สถานศึกษามีวัสดุ ครุภัณฑ์ใช้อย่างเพียงพอ<br>๒. การจัดเก็บ และเบิกจ่าย ครุภัณฑ์ เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ | - การสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- แบบรายงานโครงการ | - แบบสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- รายงานโครงการ |

**หมายเหตุ** กำหนดการนี้กิจกรรมและเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม-

**๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. สถานศึกษามีวัสดุ ครุภัณฑ์พร้อมใช้อย่างเพียงพอ

๒. มีการจัดเก็บ เบิกจ่าย วัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นปัจจุบัน และตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ

**๒. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน**

**หลักการและเหตุผล**

ปัจจุบัน วิชาการต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนามากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูรับผิดชอบเกี่ยวการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ที่จะต้องพัฒนา และปรับปรุงระบบให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนั้น ครูหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องพัฒนาแนวคิดตนเองในการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพที่ดี จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในนี้ขึ้น

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานเป็นไปตามระเบียบของหน่วยราชการ

๒. เพื่อให้ครูหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้พัฒนาระบบประกันภายใน

**๓. เป้าหมาย**

**- เชิงปริมาณ**

- ครูและผู้ที่รับผิดชอบ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ในระดับดี

- สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายใน ครอบคลุมทุกด้าน ตามมาตรฐานสถานศึกษา

**- เชิงคุณภาพ**

**-** สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่ความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานและเป็นไปตามระเบียบของหน่วยราชการ

- ครูหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้พัฒนาระบบประกันภายในให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

**๔. การดำเนินงาน**

- ประชุมคณะครูเพื่อจัดทำโครงการ
- ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนและคณะครูเพื่อวางแผนดำเนินงาน
- แต่งตั้งคณะครูดำเนินงาน
- จัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ประเมิน / สรุป / รายงานผล

**๕. กิจกรรม/ระยะเวลา/แผนกำกับติดตาม**

| กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ภาคเรียนที่ | ภาคเรียนที่ ๑/..... | | | | | | ภาคเรียนที่ ๒/..... | | | | | | |
| ระยะเวลาเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
| ๑. กำหนดโครงการ/กิจกรรม | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ดำเนินการตามโครงการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ประเมินผล/สรุป/รายงานผล | | | | | | | | | | | | | |

**๗. การประเมินผล**

| ตัวชี้ความสำเร็จ | วิธีวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|---|
| ๑. สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่ความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานและเป็นไปตามระเบียบของหน่วยราชการ<br>๒. ครูหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้พัฒนาระบบประกันภายในให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น | - การสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- แบบรายงานโครงการ | - แบบสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- รายงานโครงการ |

**หมายเหตุ** กำหนดการนี้กิจกรรมและเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

**๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่ความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐาน

๒. ครูหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานมีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

**ด้านจริยธรรม มีกิจกรรม ดังนี้**

**๑. โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ**

**หลักการและเหตุผล**

กระทรวงศึกษาธิการจึงจะนำแนวคิดการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ ไปใช้ควบคู่กับนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ซึ่งในเบื้องต้นมีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๓๖๗ แห่ง จาก ๓,๘๐๐ โรงเรียน ยินดีจะเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธในปีแรก ก่อนขยายไปยังโรงเรียนทั่วประเทศต่อไป ทั้งนี้ ในอนาคตจะกำหนดให้โรงเรียนวิถีพุทธเป็นหนึ่งในตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPI) ในการประกันและการประเมินคุณภาพภายใน (Internal Quality Audit : IQA) ของกระทรวงศึกษาธิการ แม้ว่าโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จะได้รับการประกันว่าเป็นโรงเรียนที่มีโครงการผลิตนักเรียนที่มีคุณธรรม แต่ก็จะต้องประเมินภายในด้วยว่านักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมจริงหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งขอให้ สช. และ สพฐ. ประสานงานกับโรงเรียนเอกชนชื่อดังในกรุงเทพฯ เช่น โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน โรงเรียนสวนกุหลาบ ฯลฯ ในการนำรูปแบบโรงเรียนคุณธรรมไปปรับใช้ เพราะหากโรงเรียนเหล่านี้สามารถนำไปปรับใช้ได้ดี ก็จะเป็นการกระตุ้นให้โรงเรียนขนาดเล็ก รับรูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธไปดำเนินการได้เช่นกัน และในอนาคตหากโรงเรียนวิถีพุทธประสบความสำเร็จในไทย ก็สามารถนำไปปรับใช้ในระดับอาเซียนได้อย่างไรก็ตาม กระทรวงศึกษาธิการไม่ได้กำหนดให้มีรูปแบบ (Model) ของโรงเรียนวิถีพุทธนี้เพียงรูปแบบเดียวเท่านั้น แต่ละสถานศึกษาอาจใช้รูปแบบวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม ในการสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพียงแต่ขอให้มั่นใจว่ารูปแบบใดๆ จะรับประกันการมีคุณธรรมของนักเรียนได้

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ทางการศึกษา รวมถึงผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๒. เพื่อให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาล

**๓. เป้าหมาย**

**- เชิงปริมาณ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน จำนวน.....ได้รับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่เพิ่งประสงค์

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ที่มีคุณธรรมจริยธรรมประจำตัวและจิตสำนึกในบาปบุญคุณโทษด้านวิถีชาวพุทธ ร้อยละ ๘๐

**- เชิงคุณภาพ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามหลักจริยธรรมได้

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ที่มีคุณธรรมจริยธรรมประจำตัวและจิตสำนึกในบาปบุญคุณโทษด้านวิถีชาวพุทธ

**๔. การดำเนินงาน**

- ประชุมคณะครูเพื่อจัดทำโครงการ
- ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนและคณะครูเพื่อวางแผนดำเนินงาน
- แต่งตั้งคณะครูดำเนินงาน
- จัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ประเมิน / สรุป / รายงานผล

**๕. กิจกรรม / ระยะเวลา / แผนกำกับติดตาม**

| กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ภาคเรียนที่ | ภาคเรียนที่ ๑/..... | | | | | | ภาคเรียนที่ ๒/..... | | | | | | |
| ระยะเวลาเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
| ๑. กำหนดโครงการ/กิจกรรม | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ดำเนินการตามโครงการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. ประเมินผล/สรุป/รายงานผล | | | | | | | | | | | | | |

**๓. การประเมินผล**

| ตัวชี้ความสำเร็จ | วิธีวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|---|
| ๑. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ที่มีคุณธรรมจริยธรรมในตนเองและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ ๘๐<br>๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ที่มีคุณธรรมจริยธรรมประจำตัวและจิตสำนึกในบาปบุญคุณโทษด้านวิถีชาวพุทธ ร้อยละ ๘๐ | - การสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- แบบรายงานโครงการ | - แบบสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- รายงานโครงการ |

**หมายเหตุ** กำหนดการนี้กิจกรรมและเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

**๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ทางการศึกษา รวมถึงผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ได้รับการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาล

**๒. โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา**

**หลักการและเหตุผล**

กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สาระที่ ๑ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้ผู้เรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจพุทธประวัติ หลักธรรมพระพุทธศาสนาและสามารถนำไปใช้ชีวิตประจำวันได้

ดังนั้นเพื่อให้นักเรียนและเยาวชน มีความรู้และนำความรู้ไปใช้ชีวิตประจำวันและเป็นเยาวชนที่ดี เนื่องจากสภาพปัจจุบัน นักเรียนบางคน มีคุณธรรม จริยธรรม แต่ต้องปรับปรุงและพัฒนาอีกส่วนหนึ่ง เพื่อให้มีคุณธรรมจริยธรรม ให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียนให้ดีขึ้น

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตนตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนา

๒. เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความซื่อสัตย์กตัญญูกตเวที และเสียสละเพื่อส่วนรวม

๓. เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน รู้จักประหยัดอดออม และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๔. เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความภูมิใจในความเป็นไทย และภูมิปัญญาไทย

**๓. เป้าหมาย**

**- เชิงปริมาณ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน จำนวน.....มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา ในระดับดี

- สถานศึกษาเห็นความสำคัญและร่วมมือกันสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ ๘๐

**- เชิงคุณภาพ**

- สถานศึกษาได้นำแนวคิดและวิธีปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ

- สถานศึกษาเห็นความสำคัญและร่วมมือกันสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

**๔. การดำเนินงาน**

- ประชุมคณะครูเพื่อจัดทำโครงการ

- ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนและคณะครูเพื่อวางแผนดำเนินงาน
- แต่งตั้งคณะครูดำเนินงาน
- จัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ประเมิน/สรุป/รายงานผล

**๕. กิจกรรม/ระยะเวลา/แผนกำกับติดตาม**

| กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ภาคเรียนที่ | ภาคเรียนที่ ๑/..... | | | | | | ภาคเรียนที่ ๒/..... | | | | | | |
| ระยะเวลาเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
| ๑. กำหนดโครงการ/กิจกรรม | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ดำเนินการตามโครงการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. ประเมินผล/สรุป/รายงานผล | | | | | | | | | | | | | |

**๔. การประเมินผล**

| ตัวชี้ความสำเร็จ | วิธีวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|---|
| ๑. สถานศึกษาได้นำแนวคิดและวิธีปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างถูกวิธี<br>๒. สถานศึกษาร่วมมือกันสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อย่างถูกวิธีให้กับหน่วยงานอื่น | - การสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- แบบรายงานโครงการ | - แบบสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- รายงานโครงการ |

**หมายเหตุ** กำหนดการนี้กิจกรรมและเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

**๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตนตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนา

๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความซื่อสัตย์ กตัญญูกตเวที และเสียสละเพื่อส่วนรวม

๓. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีความภูมิใจและรักษ์ความเป็นไทย

**ด้านเชิงสาธารณประโยชน์ มีกิจกรรม ดังนี้**

**๑. โครงการส่งเสริมสุขภาพ**

**หลักการและเหตุผล**

การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำรงชีวิต การเรียน การทำงาน ดังนั้นทุกคนจึงควรได้รับความรู้ด้านสุขภาพอนามัย รู้จักดูแลสุขภาพตนเองและได้รับการดูแลเบื้องต้นเมื่อเจ็บป่วยขณะอยู่ในโรงเรียน

**๒. วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ศึกษาในสถานศึกษามีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

๒. เพื่อจัดให้มีการตรวจสุขภาพนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษา

๓. เพื่อให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

**๓. เป้าหมาย**

**- เชิงปริมาณ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชนจำนวน..... คน มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ

- เพื่อจัดให้มีการตรวจสุขภาพนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษา ร้อยละ ๑๐๐

**- เชิงคุณภาพ**

- โรงเรียนได้นำแนวคิดและวิธีปฏิบัติตัวในการส่งเสริมสุขภาพอย่างถูกวิธีให้แก่นักเรียน

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน สามารถปฏิบัติตัวและดูแลรักษาสุขภาพได้อย่างถูกวิธี

**๔. การดำเนินงาน**

- ประชุมคณะครูเพื่อจัดทำโครงการ
- ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนและคณะครูเพื่อวางแผนดำเนินงาน
- แต่งตั้งคณะครูดำเนินงาน
- จัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ประเมิน / สรุป / รายงานผล

**๕. กิจกรรม/ระยะเวลา/แผนกำกับติดตาม**

| กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ภาคเรียนที่ | ภาคเรียนที่ ๑/..... | | | | | | ภาคเรียนที่ ๒/..... | | | | | | |
| ระยะเวลาเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
| ๑. กำหนดโครงการ / กิจกรรม | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ดำเนินการตามโครงการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. ประเมินผล / สรุป / รายงานผล | | | | | | | | | | | | | |

**๖. การประเมินผล**

| ตัวชี้ความสำเร็จ | วิธีวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|---|
| ๑. สถานศึกษาได้นำแนวคิดและวิธีปฏิบัติตัวในการส่งเสริมสุขภาพอย่างถูกวิธีให้แก่นักเรียน<br>๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน สามารถปฏิบัติตัวและดูแลรักษาสุขภาพได้อย่างถูกวิธี | - การสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- แบบรายงานโครงการ | - แบบสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- รายงานโครงการ |

**หมายเหตุ** กำหนดการนี้กิจกรรมและเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

**๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ศึกษาในสถานศึกษามีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน

๓. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

**๒. โครงการห้องสมุดมีชีวิต ใกล้ชิดชุมชน**

**หลักการและเหตุผล**

การอ่านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ทั้งเป็นการเรียนรู้ทางวิชาการและและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จึงเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพประชาชนของประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้คนในชาติมีนิสัยรักการอ่าน โดยการจัดจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เยาวชนรักการอ่านและอ่านอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใช้การอ่านในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและสนับสนุนการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร จึงจัดโครงการห้องสมุดมีชีวิตใกล้ชิดชุมชน อันจะส่งผลให้นักเรียนใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้

๒. เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ส่งเสริมการใช้ห้องสมุดและเป็นแหล่งเรียนรู้

๓. เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และเป็นแหล่งบริการชุมชน

**๓. เป้าหมาย**

**- เชิงปริมาณ**

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชนจำนวน.....คน ทุกคนมีสินัยรักการอ่าน

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ทุกคนสามารถใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ได้

**- เชิงคุณภาพ**

- ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางห้องสมุดมีชีวิตใกล้ชิดชุมชน

- ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน รักการเรียน มีนิสัยรักการอ่านการเขียน เข้าแสวงหาความรู้จากห้องสมุดได้ตลอดเวลา

**๔. การดำเนินงาน**

- ประชุมชี้แจงการจัดทำโครงการ
- แต่งตั้งคณะทำงาน
- จัดกิจกรรมห้องสมุดมีชีวิตใกล้ชิดชุมชน
- นิเทศการดำเนินงาน
- ประเมินความสำเร็จของโครงการ

**๕. กิจกรรม / ระยะเวลา / แผนกำกับติดตาม**

| กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| ภาคเรียนที่ | ภาคเรียนที่ ๑/..... | ภาคเรียนที่ ๒/..... | |

| ระยะเวลาเนินการ | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. กำหนดโครงการ/กิจกรรม | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. แต่งตั้งคณะทำงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ดำเนินการตามโครงการ | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. ประเมินผล/สรุป/รายงานผล | | | | | | | | | | | | | |

**๕. การประเมินผล**

| ตัวชี้ความสำเร็จ | วิธีวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|---|
| ๑. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางห้องสมุดมีชีวิตใกล้ชิดชุมชน<br>๒. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน รักการเรียน มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน เข้าแสวงหาความรู้จากห้องสมุดได้ตลอดเวลา | - การสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- แบบรายงานโครงการ | - แบบสำรวจ<br>- การประเมินความพึงพอใจ<br>- รายงานโครงการ |

**หมายเหตุ** กำหนดการนี้กิจกรรมและเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม-

**๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน มีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้

๒. ให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน ส่งเสริมการใช้ห้องสมุดและเป็นแหล่งเรียนรู้

๓. ความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และเป็นแหล่งบริการชุมชน

**ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการนำไปใช้** ประกอบด้วย ๑. การเตรียมการดำเนินงาน ๒. การดำเนินงาน ๓.การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน มีรายละเอียดดังนี้

๑. การเตรียมการดำเนินงาน

๑.๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้

๑.๒ กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ

๑.๓ กำหนดการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

๑.๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค

๒. การดำเนินงาน

๒.๑ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายตามมาตรฐานสถานศึกษา

๒.๒ ครูและบุคลากรสถานศึกษารวมกันดำเนินงาน

๒.๓ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินงาน

๒.๔ ครู นักเรียน บุคลากร และชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม

**๓. การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน**

๓.๑ มีการประเมินก่อนการนำรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้

๓.๒ มีการประเมินขณะดำเนินงานตามรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม

๓.๓ มีการประเมินหลังการนำรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้

**ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้**

๑. สถานศึกษาวางแผนงานเพื่อป้องกันปัญหา โดยคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์อย่างเหมาะสม

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น/พิเศษ ให้นำความสามารถที่โดดเด่นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น

# ภาคผนวก ข
# หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน **ว่าที่ร.ต.อนุวัฒน์ ฉิมสูงเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล(บูรพาวิทยากร)**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางยศสราวดี นามสกุล กรึงไกร** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
เจ้าหน้าที่ฯ :- น.ส.มณี อาลากุล
โทร ๐๘ ๐๐๗๓ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๓๗๕

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน **นายชูเกียรติ จันทร์ผ่องศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล(พะเยาประชานุกูล)**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางยศสราวดี นามสกุล กรึงไกร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-
นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
เจ้าหน้าที่ฯ :- น.ส.มณี อาลากุล
โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๙๙๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลตำไหร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน **นายฉัตรชัย ชนะพาล ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนป่อมเพชร**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

**ด้วย นางยศสราวดี** นามสกุล **กรึงไกร** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
เจ้าหน้าที่ฯ :- น.ส.มณี อาลากุล
โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๕๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๗๙



**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

**เรียน** **นายวรดิษฐ์ เศรษสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแหลมฉบัง**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางยศสราวดี** นามสกุล **กรึงไกร** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
เจ้าหน้าที่ฯ :- น.ส.มณี อาลากุล
โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

# ภาคผนวก ค
# หนังสือเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม(Focus Group)

ที่ ศธ ๖๓๐๓.๓/ว ๗๙๙

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

**เรียน** **นายวรดิษฐ์ เศรษสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแหลมฉบัง**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางยศสราวดี** นามสกุล **กรึงไกร** รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๕๑
เจ้าหน้าที่ฯ :- น.ส.มณี อาลากุล
โทร ๐๘ ๐๐๙๓ ๕๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๓

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**
**๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย**
**จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐**
**โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔**
**www.mcu.ac.th**

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

**เรียน** **ดร.วีรภัทร ภัทรกุล รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางยศสราวดี** นามสกุล **กรึงไกร** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใน**วันพฤหัสบดีที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐** เวลา **๑๓.๐๐ น.** เป็นต้นไป **ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา**ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นางยศสราวดี กรึงไกร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๖๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๓

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**
**๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย**
**จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐**
**โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔**
www.mcu.ac.th

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

**เรียน** นางสาวกิตติมา ปี่แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางยศสราวดี นามสกุล กรึงไกร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) **ในวันพฤหัสบดีที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐** เวลา **๑๓.๐๐ น.** เป็นต้นไป **ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา** ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นางยศสราวดี กรึงไกร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๖๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๓

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**
**๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย**
**จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐**
**โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔**
**www.mcu.ac.th**

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

**เรียน** **ดร.สมศักดิ์ จตุพรพงษ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม)**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางยศสราวดี นามสกุล กรึงไกร** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) **ในวันพฤหัสบดีที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐** เวลา **๑๓.๐๐ น.** เป็นต้นไป **ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา** ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นางยศสราวดี กรึงไกร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๖๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๓

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**
**๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย**
**จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐**
**โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔**
www.mcu.ac.th

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

**เรียน** **ดร.ศักดา สถาพรวจนา ประธานหลักสูตรบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางยศสราวดี** นามสกุล **กรึงไกร** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใน**วันพฤหัสบดีที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐** เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป **ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา**ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นางยศสราวดี กรึงไกร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๖๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๓

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**
**๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย**
**จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐**
**โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔**
www.mcu.ac.th

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

**เรียน** **นางชลดวรรณ ขุมเพ็ชร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกก**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางยศสราวดี** นามสกุล **กรึงไกร** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๘๐๑๕๐๒๐๓๐** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “**การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น**” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใน**วันพฤหัสบดีที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐** เวลา **๑๓.๐๐ น.** เป็นต้นไป **ณ อาคารเรียนรวมโชนชี (ชั้น ๕ ห้องชี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา** ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณามาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**ติดต่อประสานงาน :-**
นางยศสราวดี กรึงไกร ๐๙ ๘๓๒๗ ๗๒๔๑
น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๖๘

# ภาคผนวก ง

# เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง**

**ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกรณีศึกษา**

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....จังหวัด.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....สถานที่.....

๑. หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม

- หลักการของความรับผิดชอบ
- หลักการของความโปร่งใสตรวจสอบได้
- หลักการของความเสมอภาค
- หลักการของการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- หลักการของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

๒. วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม

- ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งในสถานศึกษาคือการที่สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยาวนาน
- ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการ ในสถานศึกษาจะเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของการบริหารจัดการในสถานศึกษา
- ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น ซึ่งในสถานศึกษาก็จะเป็นการตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร โดยให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ มีการให้บริการที่ดีแก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

๓. สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

- สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ
- สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม
- สภาพแวดล้อมทางด้านกฎหมายและการเมือง
- สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี
- สภาพแวดล้อมทางด้านอันเกิดปัจจัยทางธรรม

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

๔. วิธีการบริหารสถานศึกษา

- การวิเคราะห์องค์การ
- การวางแผน
- การสื่อสารสร้างความเข้าใจ
- การดำเนินการ
- การควบคุมและปรับปรุง

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

๕. องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม

- ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ
- ความรับผิดชอบทางกฎหมาย
- ความรับผิดชอบทางจริยธรรม
- ความรับผิดชอบเชิงสาธารณประโยชน์
- ความรับผิดชอบอย่างพินิจพิเคราะห์

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

๖. องค์ประกอบของระบบการบริหารสถานศึกษา

- โครงสร้าง (Structure)
- คน (People)
- เทคโนโลยี (Technology)
- งาน (Task) (งาน ๔ ฝ่าย)

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

๗. การเตรียมการดำเนินงาน

- กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้
- กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ
- กำหนดการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

- กำหนดงบประมาณ

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

๘. การดำเนินงาน

- ผู้อำนวยการกำหนดนโยบาย
- หัวหน้าโครงการครูผู้มีความสามารถ
- ผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นครู
- ผู้ร่วมกิจกรรมเป็นครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....

.....

๙. การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน

- มีการประเมินก่อนการนำองค์ประกอบ CSR ไปใช้
- มีการประเมินขณะดำเนินงานตามองค์ประกอบ CSR
- มีการประเมินหลังการนำองค์ประกอบ CSR ไปใช้

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....

.....

๑๐. เงื่อนไขความสำเร็จ

- การรับรู้ระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสอดคล้องกัน
- การรับรู้ของผู้บริหารกับวิสัยทัศน์ พันธกิจค่านิยมและกลยุทธ์ของสถานศึกษาสอดคล้องกัน
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์และการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกัน

ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

**แบบสอบถาม**

**ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของ การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**คำชี้แจง**

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. แบบประเมินนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ ๑** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ ๒** ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการประเมินรูปแบบ ๔ ด้าน คือ ๑. ความเป็นประโยชน์ ๒. ความเป็นไปได้ ๓. ความเหมาะสม ๔. ความถูกต้องของ การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ตอนที่ ๓** ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ

ด้วยทุกท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทรงความรู้และประสบการณ์ ผู้วิจัยตระหนักดีว่าท่านมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก แต่ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานวิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์เวลาในการพิจารณาและให้ความคิดเห็นต่อรูปแบบความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของ การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านอย่างสูงยิ่งที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางยศสราวดี กรึงไกร
นิสิตระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐๙๘-๓๒๗-๓๒๔

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**<u>คำชี้แจง</u>** : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. อายุ

☐ ๒๔-๓๕ ปี ☐ ๓๖-๔๕ ปี ☐ ๔๖-๕๕ ปี ☐ มากกว่า๕๕ ปี

๒. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

๓. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

☐ ผู้อำนวยการ ☐ รองผู้อำนวยการ

☐ หัวหน้ากลุ่มสาระ ☐ อื่นๆ.....

**ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**<u>คำชี้แจง</u>** : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่ามากที่สุด

๑. แบบสอบถามนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก ๕ ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

**<u>เกณฑ์ในการพิจารณา</u>**

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้จากการนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) สอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

๕ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก
๓ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง
๒ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย
๓ หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม ถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**<u>คำอธิบายความหมาย</u>**

**๑. การประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์** หมายถึง รูปแบบมีความสอดคล้องต่อความต้องการ ความสนใจ สร้างความมั่นใจ มีคุณค่า และสร้างความน่าเชื่อถือต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

**๒. การประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้** หมายถึง รูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดความคุ้มค่า และยังสามารถสร้างการยอมรับต่อการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษา

**๓. การประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม** หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันบริหารงานได้อย่างโปร่งใส ช่วยแก้ปัญหาการบริหารงาน และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรายงานผลการบริหารงานได้อย่างเปิดเผย

**๔. การประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง** หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องตามแนวคิดทฤษฎีทางวิชาการ มีความครอบคลุมกับขอบข่ายภาระงาน มีความสอดคล้องกับขอบข่ายภาระงานและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

| รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ความเป็นประโยชน์ | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเหมาะสม | | | | | ความถูกต้อง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑. บทนำ ประกอบด้วย ๑.๑ หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม ๑.๒ วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม ๑.๓ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑.๑ หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) สถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาและเอาใจใส่ในการแก้ปัญหารวมทั้งเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) สถานศึกษามีการบริหารงานแบบโปร่งใสตรวจสอบได้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) สถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบุคลและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ ประเมินติดตามผล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕) สถานศึกษาดำเนินงานบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม<br>.....<br>.....<br>..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| รายการประเมิน | ความเป็นประโยชน์ | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเหมาะสม | | | | | ความถูกต้อง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑.๒วัตถุประสงค์ของความรับผิดชอบต่อสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔) เพื่อร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ในการร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม<br>.....<br>..... .....<br>..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| รายการประเมิน | ความเป็นประโยชน์ | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเหมาะสม | | | | | ความถูกต้อง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑.๓ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาที่บริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรและบุคลากรที่เป็นระบบและเหมาะสม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาโดยมุ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลและภาพลักษณ์/ชื่อเสียงที่ดี | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) สถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณ/การเงิน อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔) สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕) สถานศึกษามุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อนักเรียนเป็นสำคัญ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม<br>.....<br>.....<br>..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ความเป็นประโยชน์ | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเหมาะสม | | | | | ความถูกต้อง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒. กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย ๒.๑องค์ประกอบของการบริหารสถาน ๒.๒ องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม ๒.๓ วิธีการบริหารสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒.๑ องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา(โครงสร้าง(Structure),คน(People),เทคโนโลยี(Technology),งาน(Task)) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) สถานศึกษาแบ่งสายงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังสรรหาตามความเหมาะสมและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) สถานศึกษามีนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔) ภารกิจหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม<br>.....<br>.....<br>..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ความเป็นประโยชน์ | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเหมาะสม | | | | | ความถูกต้อง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒.๒ องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม (เศรษฐกิจ,กฎหมาย,จริยธรรม,สาธารณะประโยชน์) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยจัดสรรผลประโยชน์อย่างเหมาะสม เป็นธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่างๆและคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรม จรรยาบรรณ และค่านิยมที่ดีของสังคม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔) สถานศึกษาให้ความสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ต่างๆของชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมท้องถิ่น หรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมให้ดีขึ้น | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม<br>.....<br>.....<br>..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ความเป็นประโยชน์ | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเหมาะสม | | | | | ความถูกต้อง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒.๓ วิธีการบริหารสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา และประเมินตนเองอยู่เสมอ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) สถานศึกษาวางแผนการจัดการศึกษาโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) สถานศึกษาสื่อสารผลที่ได้หลังจากการทำแผนงาน/โครงการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและสร้างการยอมรับ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔) สถานศึกษานำแผนปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ กำกับ ดูแล และควบคุม ให้ผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่สถานศึกษากำหนดไว้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕) สถานศึกษากำกับดูแลและแก้ไขข้อบกพร่องกระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวัง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม<br>.....<br>.....<br>..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ความเป็นประโยชน์ | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเหมาะสม | | | | | ความถูกต้อง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓. ขั้นตอนการนำไปใช้ ประกอบด้วย ๓.๑การเตรียมการดำเนินงาน ๓.๒การดำเนินงาน ๓.๓การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓.๑ การเตรียมการดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ (สถานที่) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ (บุคคล) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) กำหนดการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค (อาหาร) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓.๒ การดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษากำหนดนโยบาย | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) หัวหน้าโครงการเป็นครูผู้มีความสามารถในการดูแลกิจกรรม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) คณะครูเป็นผู้ดำเนินกิจกรรม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔) นักเรียนเป็นผู้ร่วมกิจกรรม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓.๓ การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) มีการประเมินก่อนการนำรูปแบบไปใช้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) มีการประเมินขณะดำเนินงานตามรูปแบบ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) มีการประเมินหลังการนำรูปแบบไปใช้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม<br>.....<br>.....<br>..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความ** | **ความเป็นประโยชน์** | | | | | **ความเป็นไปได้** | | | | | **ความเหมาะสม** | | | | | **ความถูกต้อง** | | | | |

| **รับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** | **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** | **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** | **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** | **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๔. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑) สถานศึกษาวางแผนงานเพื่อป้องกันปัญหา โดยคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้กลยุทธ์อย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างบุคคลากรในสถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓) ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น/พิเศษ ให้นำความสามารถที่โดดเด่นมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม<br>.....<br>.....<br>..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

# ภาคผนวก จ
# ผลสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

**บทสัมภาษณ์ โรงเรียนแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**

**วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐**

| บทสัมภาษณ์ |
| --- |
| "...มีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และแผนงานโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างเต็มศักยภาพประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด..." |
| "... ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักการกระจายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีการสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา มีการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ..." |
| "...มีกระบวนการทำงานเป็นทีมโดยยึดหลัก สังคมวัตถุ ๔ เป็นแนวทางในการบริหารและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันมีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้..." |
| "...การทำงานของบุคลากรบางส่วนยังไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งทางสถานศึกษาพยายามทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ..." |
| "...การบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์คือ เพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานอย่างยั่งยืน..." |
| "...ชุมชนให้ความคาดหวังกับสถานศึกษาสูงทำให้การสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในบางเรื่องอาจเป็นไปได้ยาก..." |
| "...เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ลักษณะทางกายภาพของสถาน ศึกษาได้มาตรฐานสื่อ / อุปกรณ์เทคโนโลยีมีเพียงพอ มีแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ ทั้งภายใน และภายนอก<br>สถานศึกษา..." |
| "...ส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนสังคมสร้างความร่วมมือพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา..." |
| "...การมุ่งสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษายังไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากชุมชนให้ความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา ..." |
| "...สถานศึกษาโครงการการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยเน้นโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน..." |
| "...มีการส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่ มีอยู่ให้คงสภาพที่ดีเอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนและให้บริการชุมชนอย่างสม่ำเสมอ..." |
| "...สถานศึกษาไม่สามารถให้บริการชุมชนได้อย่างเต็มที่เนื่องด้วยภาระงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา..." |
| "...สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคนอย่างต่อเนื่องทั้งบุคลากรครู นักเรียนและมุ่งพัฒนาความรู้สู่ชุมชน ให้คนในชุมชนมีทักษะความรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพในชุมชนให้ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น..." |

| บทสัมภาษณ์ |
| --- |
| "...คนในชุมชนมีความคาดหวังกับสถานศึกษาสูง ซึ่งบางอย่างสถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกคนได้ตามที่คาดหวังไว้..." |
| "...สถานศึกษามุ่งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งทางประวัติศาสตร์และ ศิลปวัฒนธรรม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ก้าวทันเทคโนโลยีให้ทันสมัยและเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน..." |
| "...มุ่งให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความประพฤติที่ดี มีระเบียบวินัย..." |
| "...การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม ครูต้องควบคุมและคอยชี้แนะการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในทางที่ถูกต้อง..." |
| "...งานพัฒนาหลักสูตร พัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานวัดประเมินผล พัฒนาสื่อเทคโนโลยี จัดหลักฐานทางการศึกษา แนะแนวการศึกษา งานทะเบียนนักเรียน งานวิจัยและพัฒนางานห้องสมุด งานจัดหาสื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ งานการประกันคุณภาพภายในการบริการวิชาการแก่สังคม ..." |
| "...การสอนซ่อมเสริม งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการนิเทศติดตามงานด้านวิชาการ จัดทำระเบียบแนวปฏิบัติด้านวิชาการ เพื่อปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ยึดหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ .ศ.๒๕๕๑มีการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้านโครงการออมทรัพย์ฝึกวิธีการฝาก ถอนเงินระบบธนาคาร..." |
| "...ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกสถานศึกษา มีโครงการทัศนศึกษาทุกภาคเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆภายนอก..." |
| "...งานประกันคุณภาพของสถานศึกษายังขาดความต่อเนื่อง..." |
| "...งานงบประมาณประกอบด้วยงานนโยบายและแผนการจัดสรรงบประมาณงานธุรการทั่วไปงานสารบรรณงานการเงินและบัญชี และงานพัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณ อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้..." |
| "...การพิจารณางบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาจากต้นสังกัดที่ค่อนข้างช้าด้วยระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนต่างๆ..." |
| "...งานบุคคลประกอบด้วย งานพัฒนาบุคลากรงานจัดบุคลากรการจัดทำระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษางานสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร เงินเดือนและค่าตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือนสวัสดิการและกองทุน ครูและบุคลากรเป็นผู้ใฝ่รู้หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง..." |

| บทสัมภาษณ์ |
| --- |
| "...ครูและบุคลากรมีภาระงานนอกเหนือจากงานสอน ทำให้การจัดการจัดเรียนการสอนให้กับนักเรียนไม่สามารถทำได้เต็มที่..." |
| "...งานบริหารทั่วไป ได้แก่งานธุรการ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานกิจการนักเรียนการจัดทำสำมะโนผู้เรียนการรับนักเรียนงานรักษาความปลอดภัย งานอาคารสถานที่งานความสัมพันธ์ชุมชน..." |
| "...งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น โรงเรียนมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และโครงสร้างการบริหารจัดการ<br>ที่ดี..." |
| "...อาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ..." |
| "...วิเคราะห์องค์การนำปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาสและอุปสรรคมาเป็นข้อมูลการวางแผน กำหนดงานผู้รับผิดชอบวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมแผนการปฏิบัติการมีโครงการ กิจกรรม มีการจัดสรรงบประมาณที่ยุติธรรมและการสื่อสารที่ชัดเจน..." |
| "...ผู้บริหาร ซื่อสัตย์เป็นตัวอย่างแก่ครูบุคลากรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานปฏิบัติตามกฎหมายทางการศึกษาโปร่งใสรับผิดชอบสอดคล้องเสมอภาคประสิทธิภาพประสิทธิผล..." |
| "...สร้างความไว้วางใจโดยมีการเปิดเผยชี้แจงข้อมูลทางการเงินเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกันโดยกำหนดระเบียบไปตามครรลองของกฎหมายและข้อบังคับต่างๆซึ่งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..." |
| "...สร้างค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ทุกคนรักสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมของความซื่อสัตย์ สถานศึกษามีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่แสดงความเป็นตัวตนของสถานศึกษา..." |
| "...บริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม วางแผนกลยุทธ์ ตั้งเป้าหมายชัดเจน คำนึงผลกระทบต่อผู้ส่วนได้ส่วนเสียครูและบุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ทุกคนมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม ครูได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้อย่างเต็มที่ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสร้างครูและบุคลากรต้นแบบเพื่อเป็นแรงจูงใจ<br>ในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามุ่งผลิตองค์ความรู้ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ..." |
| "...การที่สถานศึกษาจะเป็นสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะต้องมีหลายองค์ประกอบโดยเฉพาะการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา..." |
| "...วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และกำหนดทิศทางสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์จัดทำแผนแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา กำหนดผู้รับผิดชอบตามโครงการ |

| บทสัมภาษณ์ |
| --- |
| ของแผนปฏิบัติการชัดเจน มีการติดตาม ควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยสถานศึกษามีผลงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสถานศึกษานำร่องด้านสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาต้นแบบด้านคุณธรรมต้นแบบประชาธิปไตยตัวอย่างต้นแบบลูกเสือ และสถานศึกษาพอเพียง..." |
| "...ปัญหาเรื่องการนิเทศติดตาม และกำกับดูแลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ยังไม่ต่อเนื่อง ด้วยผู้บริหาร และหัวหน้างานมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก..." |
| "...การเตรียมการโดยการสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน จัดทำแผน..." |
| "...การดำเนินงาน กำหนดโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด งบประมาณและระยะเวลาการ..." |
| "...ดำเนินงานนิเทศกำกับติดตามประเมินผลปฏิบัติงาน ..." |
| "...สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผล..." |
| "...การบริหารจัดการให้บุคลากรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ให้มีใจอาสาที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง..." |
| "...ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับทุกฝ่าย เชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษาได้ดี สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจัดโครงสร้าง ระบบเหมาะสมมีความยืดหยุ่น<br>ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่ดีเช่นระบบการบริหารวิชาการระบบการบริหารทั่วไประบบส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนระบบวัดประเมินผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสร้างแรงจูงใจให้ครูบุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน..." |
| "...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยากทำงาน กำหนดสมรรถนะของครูบุคลากรเหมาะสม พัฒนาบุคลากรให้รอบรู้การดำเนินงานในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูบุคลากรรับผิดชอบงานมากขึ้นกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด..." |
| "...การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง..." |

**บทสัมภาษณ์ โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

**วันที่ ๘ พฤกษภาคม ๒๕๖๐**

| **บทสัมภาษณ์** |
| --- |
| "...ใช้หลักการบริหารจัดการเชิงระบบ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งเน้นผลลัพธ์ ..." |
| "...มีการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้ ยึดหลักการมีส่วนร่วม<br>มีการรับฟังความต้องการและความคิดเห็นของทุกๆฝ่าย..." |
| "...มีการทำงานเป็นทีมให้ทีมงานตัดสินใจแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน มีการไว้วางใจซึ่งกันและกันมีการสร้างแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา..." |
| "...การดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ตอบสนองความคาดหวัง ของชุมชน ..." |
| "...ผู้ปกครองนักเรียน และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ<br>สถานศึกษาใช้หลักการบริหารจัดการเชิงระบบ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จอยู่แล้ว แต่บางครั้งครูไม่ปรับทัศนคติและไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปได้ช้า..." |
| "....พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานสากล จัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการเรียนศตวรรษที่ ๒๑<br>พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเพื่อตอบโจทย์ ๕ ด้าน คือ ๑.มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ๒ .สื่อสาร ๒ ภาษา<br>๓.ต้องเป็นนักเรียนที่มีความล้ำหน้าทางความคิด ๔.นักเรียนต้องผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ ๕.ต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม..." |
| "...หลักสูตรของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่สถานศึกษาต้องการ จึงต้องพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานสากลและมีคุณภาพที่ดีขึ้น..." |
| "...สถานศึกษาจะเน้นด้านความสะอาด ความปลอดภัย ความสะดวกให้ผู้ปกครอง ครู นักเรียนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยจัดบรรยากาศของสถานศึกษาที่เน้นความเป็นไทย เอื้อต่อการเรียนรู้ควบคู่กับมาตรฐาน<br>สากล..." |

| |
|---|
| "...การใช้งบประมาณค่าสาธารณูปโภคในอัตราที่สูง มีปัญหาเรื่องการจราจรในช่วงก่อนเข้าเรียนและหลังเลิกเรียนและผู้ปกครองนักเรียนที่มีศักยภาพในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาที่แตกต่าง<br>กัน..." |

| **บทสัมภาษณ์** |
|---|
| "...อัตรากำลังครูไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา ครูมีภาระงานนอกเหนือจากงานสอน ทำให้ไม่สามารถพัฒนานักเรียนได้เต็มศักยภาพ ระบบการกำกับติดตาม การปฏิบัติงานของครูยังไม่ต่อเนื่อง..." |
| "...เป็นงานสนับสนุน งานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล ประกอบด้วยงานอาคารสถานที่การจัดสถานที่สภาพแวดล้อมงานกิจการนักเรียนการจัดทำสำมะโนผู้เรียนการรับนักเรียนงานบริการอนามัยและโภชนาการงานสัมพันธ์ชุมชน..." |
| "...กิจกรรมต่างๆของนักเรียนยังไม่หลากหลายและปัจจุบันโรงเรียนมีจึงมีการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องของนักเรียนให้มากขึ้น..." |
| "...การตั้งเป้าหมาย วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และอุปสรรคนำมาวางแผน มีความสามารถในการคาดคะเนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและกำหนดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ จัดทำแผนการปฏิบัติประจำปี กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ จัดโครงสร้างองค์การมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ..." |
| "...กระบวนการทำงานของสถานศึกษา ลำดับขั้นตอนในโครงสร้างสถานศึกษาคล่องตัวตามสถานการณ์ สื่อสารชัดเจนจัดสรรงบประมาณที่ยุติธรรมและการสื่อสารที่ชัดเจน..." |
| "...ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมแสดงความเห็น ตั้งเครือข่ายผู้ปกครองสถานศึกษา มีคณะกรรมการสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีได้แก่ หลักนิติธรรมหลักเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หลักความชอบธรรมตรวจสอบได้ หลักความโปร่งใส หลักภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรไว้วางใจกันให้ข้อมูลที่เป็นจริงชัดเจนในทุกเรื่อง ..." |
| "...ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์เป็นตัวอย่างแก่ครูบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูบุคลากรมีประสิทธิผลเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารและครูทุกคนตระหนักถึงความรับผิดชอบ การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรู้คุณค่ายึดถือความถูกต้องดีงาม ผู้บริหาร ครูบุคลากรสำนึกในหน้าที่จริงใจ ขยัน สร้างค่านิยมความซื่อสัตย์และรักในสถานศึกษาสร้างค่านิยมที่สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน สร้างจิตสำนึกให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน..." |

| |
|---|
| "...ส่งเสริมการพัฒนาของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องครูปฏิบัติงานเต็มศักยภาพมอบอำนาจการตัดสินใจ<br>ส่วนร่วมในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการแบ่งหน้าที่กันทำ ครูมีส่วนให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานความสุขและความพึงพอใจแก่ครู บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและมีความชำนาญในงานของตนเองวิธีการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ใช้ข้อมูลสารสนเทศมาสนับสนุนการทำงานระบบสารสนเทศพร้อมใช้งานและมีเครื่องมือต่าง ๆ..." |
| "...ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรครูบางส่วนไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทำให้การดำเนินงานบางอย่างล่าช้า..." |
| "...สร้างความตระหนัก วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และวิเคราะห์โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษาเพื่อกำหนด<br>ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา กำหนดผู้รับผิดชอบงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติและระยะเวลาตามโครงการของแผนปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน..." |

| **บทสัมภาษณ์** |
|---|
| "...ปฏิบัติตามแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ มีการวัดและประเมินผล กำกับติดตามความก้าวหน้าของงานเป็นระยะประเมินผลและปรับปรุงการปฏิบัติงาน รายงานผลและชื่นชมต่อเนื่อง..." |
| "...การกำกับติดตามของสถานศึกษาในแต่ละโครงการอาจใช้เวลาแตกต่างกัน บางโครงการมีความเร่งด่วนต้องใช้เวลาไปกับบางโครงการจึงทำให้ในบางโครงการให้ความใส่ใจในรายละเอียดน้อย..." |
| "...สถานศึกษาเน้นการสร้างความตระหนักและสร้างความรู้ความเข้าใจกับทุกฝ่าย โดยมีการประเมินความพร้อมของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัด..." |
| "...การดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย ..." |
| "...ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามกรอบที่วางไว้..." |
| "...สรุปผลการดำเนินงานโดยจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ..." |
| "...ครูและบุคลากรบางส่วนปรับตัวช้าและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้..." |
| "...ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่ปรับได้ตามสถานการณ์ มีการกระจาย อำนาจและมอบอำนาจแก่ทีมงาน ดึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำในการดำเนินงานผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสร้างความตระหนักสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วม สร้างวัฒนธรรมองค์กรสร้างความพึงพอใจต่อครู สร้างจิตสำนึกของครู..." |

| |
|---|
| "...บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานในสถานศึกษา กระตุ้นจูงใจครูและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ..." |
| "...บุคลากรมีแรงต้านเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ต้องชี้แจงและปรับทัศนคติของบุคลากรให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ..." |

**บทสัมภาษณ์ โรงเรียนเทศบาล (บูรพาวิทยากร) จังหวัดนครราชสีมา**

**วันที่ ๑๒ พฤกษภาคม ๒๕๖๐**

| **บทสัมภาษณ์** |
|---|
| "...ผู้บริหารต้อง มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายของสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ได้ตามมาตรฐานทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล..." |
| "...มีการกำกับติดตามงานที่มีประสิทธิภาพมีการกระจายอำนาจให้อำนาจในการตัดสินใจส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลกับทีมงาน สร้างความไว้ใจ การทำงานร่วมกันตั้งแต่ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมประเมินผล ร่วมแก้ปัญหาและร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน..." |
| "...มีความโปร่งใสในการทำงาน มีการตรวจสอบการทำงานและผลดำเนินงานของสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรโดยการจัดอบรมให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมในทุกด้านมีการใช้ข้อมูล..." |
| "...สารสนเทศจัดเก็บอย่างเป็นระบบถูกต้อง ทันสมัยการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานตามแผนงานของแต่ละฝ่ายไม่ตรงกัน..." |
| "...สถานศึกษามีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาคือ เพื่อยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น เน้นส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม..." |
| "...ผู้ปกครองมุ่งเน้นแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านอื่นๆที่นอกเหนือจากการเรียนค่อนข้างน้อย..." |
| "...สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ เลือกคนเก่งดีเข้ามาทำงาน เห็นคุณค่าผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีมีวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม เน้นนักเรียนสำคัญที่สุด บรรยากาศการเรียนรู้ เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสื่อ/อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย ..." |
| "...แหล่งการเรียนรู้หลากหลาย นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานมีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตอาสาร่วมรับผิดชอบต่อสังคม..." |
| "...สถานศึกษาตั้งอยู่บริเวณเขตจราจรติดขัด จึงเปิดการเรียนการสอนเร็วกว่าปกติเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการจราจร..." |

| |
|---|
| "...สถานศึกษาตั้งอยู่บริเวณชุมชนใจกลางเมืองขนาดใหญ่ ล้อมรอบด้วยอาคารจากหน่วยงานราชการ เอกชน มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่..." |
| "...การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษายังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เนื่องด้วยสถานศึกษาตั้งอยู่ใจกลางเมือง ค่อนข้างเก่าแก่และคับแคบ..." |
| "...ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรครูให้เข้าใจในเป้าหมายและเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษา..." |

| **บทสัมภาษณ์** |
|---|
| "...บางครั้งครูและบุคลากรเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาไม่ตรงกัน ไม่ค่อยยอมรับวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ อีกทั้งบางครั้งยังขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน..." |
| "...สถานศึกษามีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน..." |
| "...ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยียังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่..." |
| "...งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร งานวิชาการจะประกอบด้วย งานพัฒนาหลักสูตรและการสอน งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานนิเทศ งานแนะแนว งานทะเบียน งานวัดประเมินผล งานสอนซ่อมเสริม งานประกันคุณภาพ งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี งานวิจัยและพัฒนา ..." |
| "...มีการจัดบรรยากาศห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาได้รับรางวัลระดับชาติหลายรางวัล มีการกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานด้านวิชาการด้วยตนเอง..." |
| "...ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษายึดหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑..." |
| "...การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมสถานศึกษายังไม่สามารถควบคุมได้..." |
| "...สถานศึกษามีความพร้อมในเรื่องของงบประมาณ การบริหารงบประมาณเป็นไปด้วยความสะดวกและคล่องตัว มีการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ..." |
| "...เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่ได้จบตรงตามสาขาและมีตำแหน่งเป็นอัตราจ้าง ซึ่งสามารถลาออกได้ทุกเมื่อ..." |
| "...งานบุคคลประกอบด้วย งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งงานสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งงานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการงานวินัย..." |
| "...การรักษาวินัยและการออกจากราชการ มีการจัดการเรียนการสอนตรงตามสาขาวิขาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง..." |
| "...บุคลากรบางส่วนให้ความสำคัญกับงานส่วนรวมน้อย..." |
| "...งานธุรการเทคโนโลยีสารสนเทศ งานประสานกับหน่วยงานภายนอก งานกิจการนักเรียน การรับนักเรียนงานบริการอนามัยโภชนาการอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมสัมพันธ์ชุมชน ..." |
| "...มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการศึกษาท้องถิ่นเพื่อเป็นประโยชน์ แนวทางการบริหารจัดการการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น..." |

| |
|---|
| "...การดำเนินกิจกรรมนักเรียนยังไม่ดำเนินการอย่างเต็มที่..." |
| "..มีแผนกลยุทธ์ ตั้งเป้าหมายชัดเจนครู บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานมีการวิเคราะห์องค์การ วางแผนทิศทางการกำหนดงานทิศทางเดียวกันผู้รับผิดชอบชัดเจนกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์จัดทำแผนการปฏิบัติประจำปีบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ..." |
| "...กระจายอำนาจงานให้หัวหน้าฝ่าย ผู้บริหารซื่อสัตย์ เป็นตัวอย่างแก่ครูและบุคลากร สร้างค่านิยมของความซื่อสัตย์การเปิดเผยโปร่งใสมีธรรมาภิบาลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสุจริต ยุติธรรม รับฟังปัญหาทุกๆ ฝ่ายระดมความคิดในการมีส่วนร่วมภายใต้กฎหมายกำหนด..." |

| **บทสัมภาษณ์** |
|---|
| "...กระจายอำนาจแก่ฝ่ายต่างๆ โครงสร้างคล่องตัวสอดคล้องกระบวนการทำงานผู้บริหารเอาใจใส่การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นครูบุคลากรบรรลุผลงานโดยการให้รางวัลสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมโดยมอบอำนาจการตัด สินใจ เกิดความรับผิดชอบทุกฝ่าย สถานศึกษาประสบความสำเร็จเพราะร่วมมือ ร่วมใจของทุกคนวิธีการทำงานปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์..." |
| "...สร้างความไว้วางใจโดยทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เน้นทำงานอย่างสร้างสรรค์ ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เปิดเผยชี้แจงข้อมูลทางการเงินเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน รักสถานศึกษาและรับผิดชอบร่วมกัน รับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน..." |
| "...สร้างจิตสำนึกให้นักเรียนมีจิตอาสาช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนของนักเรียนให้สะอาดน่าอยู่ มีวัฒนธรรมที่ดีมีความโดดเด่นสร้างจุดแข็งของสถานศึกษาเพื่อยกระดับสถานศึกษา สร้าง Best Practice ของสถานศึกษา สร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนปฏิบัติตามอัตลักษณ์..." |
| "...พัฒนางานมีประสิทธิภาพโครงสร้างองค์การสอดคล้องกระบวนการทำงาน คล่องตัวปรับเปลี่ยนได้หรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมให้ดีขึ้น..." |
| "...บางครั้งครูและบุคลากรเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาไม่ตรงกัน ไม่ค่อยยอมรับวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ อีกทั้งบางครั้งยังขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน..." |
| "...วิเคราะห์ รวบรวมปัญหาภายนอกภายในประเมินตนเองกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายและกลยุทธ์ในแผนกลยุทธ์ นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จสถานศึกษา กำหนดผู้รับผิดชอบงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติและระยะเวลาตามโครงการของแผนปฏิบัติการ..." |

| |
|---|
| "...มีการสื่อสารจากบนลงล่างเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นยอมรับความคิดเห็นทุกฝ่าย ดำเนินงานตามกิจกรรม รวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วัดประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะติดตาม ควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นตามแผนที่กำหนดจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะต้องปรับปรุงแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ..." |
| "...การดำเนินกิจกรรมบางกิจกรรมไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้เนื่องด้วยมีการเปลี่ยนแปลงจากงานภายนอก ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างครบถ้วน..." |
| "...สร้างความตระหนัก ชี้แจงสร้างจิตสำนึกความร่วมมือ ศึกษาวัตถุประสงค์ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดภารกิจ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ทำแผนดำเนินงาน กำหนดแผนงานโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด..." |
| "...ความสำเร็จ จัดสรรงบกรอบเวลาดำเนินงาน ..." |
| "...กำกับติดตามประเมินผลดำเนินงาน..." |
| **บทสัมภาษณ์** |
| "...สรุปผล ปรับปรุงพัฒนา จัดข้อมูลสารสนเทศ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์รายงาน..." |
| "...บุคลากรบางส่วนไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ในบางกิจกรรมที่ชัดเจนจึงให้ความร่วมมือไม่เต็มที่..." |
| "...ความสำเร็จของสถานศึกษาที่ยั่งยืน คือ เน้นระบบภายในเข้มแข็ง และการสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่ปรับได้ตามสถานการณ์ สามารถเชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษาได้ สามารถจะใช้ประโยชน์ทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า และมีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้แก่ทุกฝ่าย มีระบบและกระบวนการบริหาร..." |
| "...จัดการที่มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นและตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างจิตสำนึกของครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ..." |
| "...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทุกคน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆสร้างบรรยากาศแรงจูงใจให้ครู บุคลากร ผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยากทำงานสามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ในครูและบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา..." |
| "...ความสำเร็จของสถานศึกษาที่ยั่งยืน คือ เน้นระบบภายในเข้มแข็ง และการสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วม..." |

**บทสัมภาษณ์ โรงเรียนเทศบาล (พะเยาประชานุกูล) จังหวัดพะเยา**

**วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐**

| บทสัมภาษณ์ |
| --- |
| "...มีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และแผนงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างเต็มศักยภาพ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม..." |
| "...ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร โดยมีการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการทำงานเป็นทีม แก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ยึดหลักสังคฆวัตถุ ๔ เป็นแนวการบริหาร..." |
| "...บุคลากรบางขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องคอยกระตุ้นและสร้างความตระหนัก สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลัง..." |
| "...สร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชนทั้งทางสิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจพอเพียง อาชีพและการส่งเสริมสุขภาพ และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานอย่างยั่งยืน..." |
| "...โครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษายังไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา..." |
| "...สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เหมาะสม มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย โดยเน้นพัฒนาศักยภาพ ๓ ด้านคือทักษะทางการเรียน ส่งเสริมทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ..." |
| "...พัฒนา สื่อยอุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย/มีเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมครู บุคลากรให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนสังคมอย่างยั่งยืน..." |
| "...สถานศึกษาตั้งอยู่บริเวณที่มีสภาพอากาศแปรปรวน คือในฤดูหนาวจะมีอากาศหนาวเย็น มีลมพัดแรง ในฤดูฝนจะมีฝนตกชุกซึ่งกระทบต่อการเดินทางของนักเรียนที่อยู่ไกลและอาศัยอยู่บนเขา ซึ่งสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยในช่วงที่สภาพอากาศลำบากในการเดินทาง จะดำเนินการ จัดให้ นักเรียนที่อยู่ห่างไกลพักในสถานศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ดูแล..." |
| "...สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสม มีการส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่ มีอยู่ให้คงสภาพที่ดี..." |
| "...สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาดปลอดภัย น่าอยู่และให้บริการชุมชนอย่างในการเอื้อเฟื้ออาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ..." |
| "...อาคารสถานที่บางส่วนกำลังปรับปรุงยังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่..." |
| "...บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนให้ความร่วมมือสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นศูนย์ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน..." |

| บทสัมภาษณ์ |
| --- |
| "...บุคลากรบางส่วนที่เป็นคนรุ่นใหม่ หรือครูบรรจุใหม่ไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้ตื่นตัวในการเรียนรู้งานและพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข..." |
| "...นักเรียนจะต้องมีทักษะอาชีพและทักษะชีวิต มีความประพฤติที่ดี มีระเบียบวินัยแล้ว สถานศึกษามุ่งเน้นให้นักเรียนก้าวทันเทคโนโลยี จึงพัฒนาแหล่งเรียนและสื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ เพียงนักเรียนสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่..." |
| "...เทคโนโลยียังไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา.." |
| "...สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ โดยเน้นงานพัฒนาหลักสูตร งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานวัดและประเมินผลงานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี การบริการวิชาการแก่สังคม การสอนซ่อมเสริม และงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ..." |
| "...ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามงานด้านวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษายึดหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑..." |
| "...การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเรียนผ่านประสบการณ์ตรงร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกสถานศึกษา..." |
| "...การจัดการเรียนการสอนบางชั้นเรียนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีนักเรียนชนเผ่าที่เข้าเรียนในภายหลัง จึงมีปัญหาในด้านการสื่อสาร ซึ่งสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยการจัดสอนเสริม..." |
| "...งานงบประมาณประกอบด้วย งานนโยบายและแผน การจัดสรรงบประมาณ งานธุรการทั่วไป งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณ อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้..." |
| "...การพิจารณางบประมาณจากต้นสังกัดค่อนข้างช้า ส่งผลต่อการพิจารณาโครงการเร่งด่วนไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่..." |
| "...สถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องด้วยบุคลากรเป็นกำลังงานสำคัญในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษา จึงมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาและได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่..." |
| "...ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น มีตัดสินใจร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรักและมุ่งทำงานเพื่อส่วนรวม มีการส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ..." |
| "...บุคลากรไม่ตรงกับสายงาน ผู้บริหารต้องกำกับติดตามตลอดครูและบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้การจัดการจัดเรียนการสอนให้กับนักเรียนไม่สามารถทำได้เต็มที่..." |
| "...สถานศึกษามุ่งสร้างสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายพัฒนาและอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืนโดยงานบริหารทั่วไป ได้แก่งานธุรการ งานเทคโนโลยี..." |
| "...สารสนเทศงานกิจการนักเรียนการจัดทำสำมะโนผู้เรียนการรับนักเรียนงานรักษาความปลอดภัย งานอาคารสถานที่งานความสัมพันธ์ชุมชน..." |
| "...อาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ..." |

| บทสัมภาษณ์ |
| --- |
| "...วางแผนกลยุทธ์ ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน คำนึงถึงผลกระทบ จากการดำเนินงานต่อผู้ส่วนได้ส่วนเสียมีส่วน ครูและบุคลากรเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์องค์การ โดยนำปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาสและอุปสรรคมาเป็นข้อมูลในการวางแผน กำหนดงานและมีผู้รับผิดชอบ กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม จัดทำแผนการปฏิบัติการ มีโครงการ มีงาน มีกิจกรรมมีการสื่อสารที่ชัดเจน..." |
| "...โครงสร้างองค์การต้องสอดคล้องกับกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยชี้แจงข้อมูลทางการเงินเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน..." |
| "...สร้างค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ทุกคนรักสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมของความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา..." |
| "...ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานเป็นทีม ครูได้รับการพัฒนาเป็นประจำนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้อย่างเต็มที่สร้างครูและบุคลากรต้นแบบเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อสถานศึกษา..." |
| "...ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมจึงควรจะเสริมสร้างคุณลักษณะผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ กฎระเบียบของสังคม คุณธรรมจริยธรรม และเชิงสาธารณะประโยชน์..." |
| "...วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในแง่เชิงบวกและเชิงลบ และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์สถานศึกษา และนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา..." |
| "...กำหนดผู้รับผิดชอบตามโครงการของแผนปฏิบัติการชัดเจน มีการติดตาม ควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสถานศึกษา ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชน ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพเป็นสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรมเป็นสถานศึกษาต้นแบบด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม..." |
| "...ปัญหาเรื่องการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆไม่ต่อเนื่อง ด้วยผู้บริหาร และหัวหน้างานมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก..." |
| "...การสร้างความรู้ความเข้าใจ การสร้างความตระหนักกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน จัดทำแผน..." |
| "...การดำเนินงาน กำหนดโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด งบประมาณ และระยะเวลาการดำเนินงานนิเทศ ..." |
| "...กำกับติดตามประเมินผลปฏิบัติงาน ..." |
| "...สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผล..." |

| บทสัมภาษณ์ |
| --- |
| "...บุคลากรที่พึ่งเข้ามาปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่และไม่เข้าในวัตถุประสงค์การดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจกับบุคลากรส่วนนี้ให้มีใจอาสาพร้อมที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง..." |
| "...มีการบริหารจัดการเชิงรุก ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการสร้างความรู้สึก เป็นเจ้าของร่วม ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ของสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษาได้ดี สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ..." |
| "...ผู้บริหารจัดโครงสร้าง ระบบที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่ดี เช่นระบบการบริหารวิชาการ ระบบการบริหารทั่วไป ระบบส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ระบบวัดและประเมินผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน..." |
| "...บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการทำงาน..." |
| "...การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีเป้าหมายร่วมกัน บุคลากรมีการตื่นตัว ให้ความร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง..." |

# ประวัติผู้วิจัย



**ชื่อ** : นางยศสราวดี กรึงไกร

**เกิด** : 12 สิงหาคม 2505

**สถานที่ทำงาน** : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้อย
สังกัดเทศบาลตำบลอรัญญิก ม.4 ต.ท่าช้าง
อ.นครหลวง จ.พระนครศรีอยุธยา

**การศึกษา** : ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปริญญาตรี
สาขาวิชาพละศึกษา
วิทยาลัยครูระนครศรีอยุธยา

สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

**หน้าที่การงาน** : หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้อย
จ.พระนครศรีอยุธยา

**ปีที่เข้าศึกษา** : ปีการศึกษา 2558

**ปีที่สำเร็จศึกษา** : ปีการศึกษา 25๖๐

**ที่อยู่ปัจจุบัน** : 52/3 ม.3 ต.ท่าช้าง อ.นครหลวง
จ.พระนครศรีอยุธยา