



การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1



โดย
นางสาววิบูลอร นิลพิบูลย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

PARTICIPATORY MANAGEMENT AND SCHOOL EFFECTIVENESS
UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

59252204 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

นางสาว วิบูลอร นิลพิบูลย์: การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 140 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ สวอนส์เบิร์ก (Swansburg) และประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของมอทท์ (Mott) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การไว้วางใจกัน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

59252204 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : participatory management / school effectiveness

MISS WIBOON-ORN NILPHIBOON : PARTICIPATORY MANAGEMENT AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D.

The purposes of this study were to determine: 1) the participatory management of schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 2) the school effectiveness under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, and 3) the relationship between the Participatory management and the school effectiveness under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample of this study were 28 schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. The 5 respondents from each school were; a school director or a deputy director or an acting director, a head staff of subdivision or a head staff of the department, two teachers and a basic school committee in total of 140. The research instrument was an opinionnaire with the participatory management of Swansburg's theory and the school effectiveness based on Mott's concepts. The statistical used for analysis the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of this study were as follows:

1. The participatory management of schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and each aspect were at the highest level. Ranking by the arithmetic mean from the highest to the lowest were as follows; commitment, autonomy, trust and goals and objectives.
2. The school effectiveness under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and each aspect were at the highest level. Ranking by the arithmetic mean from the highest to the lowest were as follow; flexibility, adaptability, positive attitude and productivity.
3. The relationship between the participatory management and the effectiveness of schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 was statistically significant at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับการอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งให้คำแนะนำและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู ดร.ต่อศักดิ์ เกษมสุข ดร.สาวิตรี สิทธิชัยกานต์ และดร.ชัยวัฒน์ อุทัยแสน ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยทำให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทางหลวงโพธิ์ทองทุกท่าน ที่สนับสนุนส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ขอขอบพระคุณคุณยายประทีน กาญจนะจัย คุณแม่พลเรือตรีหญิงประพันธ์วิทย์ กาญจนะจัย ผู้ที่สนับสนุนในสิ่งที่ดีแก่ลูกเสมอ ขอขอบคุณนางสาววนิดา หนึ่งคำมี พร้อมทั้งเพื่อนครูโรงเรียนวัดทางหลวงโพธิ์ทองทุกคน และเพื่อนนักศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 36 ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการศึกษาวิจัยด้วยดี นำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

คุณประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่คุณยาย คุณแม่ ครู อาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และอบรมสั่งสอนด้วยความรักและปรารถนาดีตลอดมา

วิบูลอร นิลพิบูลย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	15
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	15
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	15
ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	21
องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	29
วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	31

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	37
ประสิทธิผลของโรงเรียน.....	45
ความหมายของประสิทธิผล.....	45
การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน.....	50
องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ.....	56
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	59
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต1.....	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
งานวิจัยในประเทศ.....	67
งานวิจัยต่างประเทศ.....	84
สรุป.....	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	89
ระเบียบวิธีวิจัย.....	90
แผนแบบของการวิจัย.....	90
ประชากร.....	91
กลุ่มตัวอย่าง.....	91
ผู้ให้ข้อมูล.....	91
ตัวแปรที่ศึกษา.....	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย.....	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	96

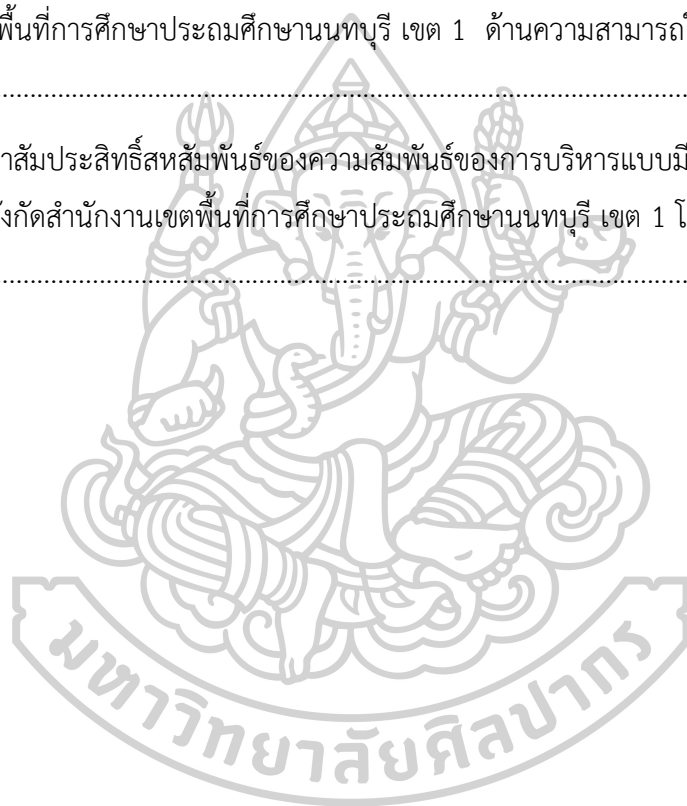
สรุป.....	98
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1.....	101
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1.....	107
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.....	114
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
สรุปผลการวิจัย.....	118
อภิปรายผลการวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะ.....	126
ข้อเสนอแนะทั่วไปสำหรับงานวิจัย.....	126
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	128
รายการอ้างอิง.....	129
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	141
ภาคผนวก ข ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย.....	144
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอทดลองเครื่องมือวิจัย.....	150
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (Reliability).....	153
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง..	158
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	163
ประวัติผู้เขียน.....	171

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 – 2562.....	7
ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	92
ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	100
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot}).....	102
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)	103
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2)	104
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3)	105
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความมี อิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	106
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	107
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	108

ตารางที่ 11 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y ₂).....	110
ตารางที่ 12 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Y ₃).....	111
ตารางที่ 13 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₄).....	113
ตารางที่ 14 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดย ภาพรวมและรายด้าน.....	115



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	12
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	13
แผนภูมิที่ 3 วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวทาง Joseph Putti	32
แผนภูมิที่ 4 ประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบ	34



บทที่ 1

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้านได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่นๆอีกมากมาย ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ทั้งนี้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้ทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่4) พ.ศ.2562¹ โรงเรียนจึงมีบทบาทหลายประการ ทั้งการจัดการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษาตามภารกิจของโรงเรียนจึงถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อีกทั้งยังช่วยเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาคนในฐานะที่เป็นกำลังสำคัญของชาติให้ขับเคลื่อนไปพร้อมกัน การเปลี่ยนแปลงการศึกษาหรือ

¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่4) พุทธศักราช 2562 เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <http://radchakitja.soc.go.th>

การปฏิรูปการศึกษามือถึงองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ โดยองค์ประกอบที่สำคัญหนึ่งคือผู้บริหาร โดยมีบทบาทเป็นผู้นำขององค์กรในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และกล้าตัดสินใจ อีกทั้งยังต้องตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาล สามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายได้เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารแล้ว บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนภายนอก ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารแบบหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารของผู้บริหารและองค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหาร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพิ่มขวัญและความพอใจในการทำงานของบุคลากร ทั้งยังช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น² การบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผู้บริหารนำทฤษฎีการบริหารที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพขององค์กรก็จะสามารถทำให้องค์กรก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดการบริหารและการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education)³ ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ⁴

² มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, “ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่9-12” พิมพ์ครั้งที่ 9 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552), 228.

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579” (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), จ.

⁴ ชัยยนต์ เพาพาน , ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21, วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21 ม.ป.ป , 301.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์และบริบทแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศตามข้อมูลในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เป้าหมายที่ 3 และเป้าหมายที่ 4 คือ ปัญหาคุณภาพการศึกษาของชาติยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งคุณภาพของกระบวนการจัดการศึกษาเป็นสาเหตุหนึ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ ทั้งนี้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้ใช้แนวทางบทบาทของหน่วยงานภาครัฐให้ส่งเสริม สนับสนุน กำหนดมาตรการจูงใจทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา และบทบาทของผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ⁵ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี ปีพ.ศ. 2562 – 2565 ที่ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาในการปกครองของพื้นที่จังหวัดนนทบุรีภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ การพัฒนาสถานศึกษา/หน่วยงานทางการศึกษาให้มีระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ สร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม งานวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน⁶ กล่าวคือ สถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ต้องเพิ่มขีดความสามารถในทุกด้านทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี เพื่อรักษามาตรฐาน ส่งเสริมสนับสนุนมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในภาพรวมของจังหวัด ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องเป็นผู้นำองค์กรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะในการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของชาติและสามารถผลิตบุคลากรที่เกิดจากผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ⁷ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารส่วนมากใช้ในวงการบริหาร เมื่อนำไปใช้ในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้

⁵ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579, เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จาก

<http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>

⁶ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี, แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ.2562-2565 (นนทบุรี: พี.พี.เอส กิจเจริญ, 2561), 58.

⁷ ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอธิชัย และสุชาติ บางวิเศษ, การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน, (พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2561), 89.

มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของโรงเรียน เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร สร้างความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารการจัดการศึกษา การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและทำโครงการใหม่ๆ⁸ หากการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งจะก้าวสู่การพัฒนาโรงเรียนในยุคสมัยใหม่ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองโดยการใช้หลักการบริหารที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ รวมถึงการกล้าที่จะเปิดรับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่ต้องการสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยความเต็มใจโดยมีเป้าหมายหลักเดียวกันคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อศักยภาพของผู้เรียนต่อไป การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน โดยมุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จ การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผลงานล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ถ้าหากการปฏิบัติงานนั้นมีความไม่เข้าใจกันหรือเกิดความรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรก็จะบรรลุผลสำเร็จได้ยาก⁹ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียนในรอบ 3 ปีซ้อนหลัง ถือว่ามีการเปลี่ยนแปลงในสายการบริหารหลายด้าน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ปัญหาที่พบหลังจากมีผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่เข้ามาบริหารสถานศึกษาปัญหาหนึ่งคือ ความต่อเนื่องของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละโรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกันของครู บุคลากร รวมถึงชุมชน ผู้ปกครอง การส่งเสริมให้เกิดการบริหารในหลายรูปแบบจึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ เพื่อที่จะนำพาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ยกย่อง

⁸ อุทัย บุญประเสริฐ, การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/20410>

⁹ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป, (กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2551), 45.

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดจะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational effectiveness) ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหาร เป็นการแสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร¹⁰ ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย องค์กรนั้นก็ล่มสลายไป¹¹ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดเรื่อง ประสิทธิภาพ คือ ตัวชี้วัดที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายถึงความสำเร็จในการบริหารองค์กร แต่การที่จะทำให้ ประสิทธิภาพบังเกิดขึ้นได้อาจต้องอาศัยกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย และการที่จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้หลักการแบบมีส่วนร่วมเข้าสนับสนุน ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ เนื่องจากเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรคือสิ่งที่สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องรับรู้ร่วมกันและมุ่งไปเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์นั้น¹² การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน หากบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความกระตือรือร้นไปกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของโรงเรียนก็จะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหาของการวิจัย

การบริหารการศึกษายุคแห่งการปฏิรูปในปัจจุบัน ได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อระดมความคิดเห็นและร่วมมือซึ่งกันและกัน การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้นำรูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆเข้ามาบูรณาการสนับสนุนการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษา ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

¹⁰ Amitai Etzioni, **Modern organization**, (New Jersey: Prentice Hall, 1964), 64.

¹¹ Chester I. Barnard, **The functions of executive**, (Cambridge: Harvard University Press. Massachusetts, and London, English, 1968), 56.

¹² พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, “The functions of the executive Chester I. Barnard, 1938,” **วารสารสมาคมนักวิจัย** 20, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558): 176.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 นั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่อายุน้อย ประสบการณ์ในการบริหารไม่มาก เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ไม่นาน ส่งผลให้ในภาพรวมของการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 พบปัญหาในการบริหารหลายประการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชนและผู้ปกครองไม่ได้ ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนบริบทการบริหารสถานศึกษาในหลายแห่ง การลดทอนประสิทธิภาพของความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร เป็นต้น ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะ กลยุทธ์ หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนเพื่อมาใช้ในการบริหารหรือไม่ จากปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถกล่าวได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 ยังต้องได้รับการพัฒนา ส่งเสริม เพื่อลดและขจัดปัญหา รวมถึงส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 คือการเป็น “องค์กรแห่งการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 อย่างสมดุล บนพื้นฐานความเป็นไทยสู่ความยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”¹³

สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความคงอยู่และความก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถของแต่ละโรงเรียนในการบรรลุในสิ่งที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีเกณฑ์การวัดว่าบรรลุประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ตามลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่มีลักษณะเกี่ยวพันกันและมีระดับการลดหลั่นกันในระดับต่าง ๆ ทั้งปัจจัยระดับนักเรียน ห้องเรียนและโรงเรียน ตลอดจนต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สภาวะการณ์และยังขึ้นอยู่กับช่วงเวลา เพราะองค์กรหนึ่ง ๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไปเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลก็อาจเปลี่ยนไป ปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องก็อาจเปลี่ยนแปลงไป สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 นั้น มีปัญหาในด้านประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดอยู่หลายประการ แต่อาจจะยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน สิ่งหนึ่งที่สามารถยืนยันประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ก็คือ ความสามารถของแต่ละโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 ถึงปีการศึกษา 2562 เปรียบเทียบให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ถึงแม้ผลสัมฤทธิ์ใน

¹³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563,” พฤษภาคม 2563.

ภาพรวมของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัด ระดับสังกัด และระดับประเทศ แต่เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแต่ละปีการศึกษาแล้ว พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย ลดลงทุกปีในทุกกลุ่มสาระ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 – 2562

กลุ่มสาระ	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย / ปีการศึกษา						
	2559	2560	2561	2562	ปี 62 , 59 ผล + / -	ปี 62 , 60 ผล + / -	ปี 62 , 61 ผล + / -
ภาษาไทย	56.04	50.95	59.81	51.62	-4.42	+0.67	-8.19
ภาษาอังกฤษ	38.37	41.60	44.98	37.82	-0.55	-3.78	-7.16
คณิตศาสตร์	42.71	39.32	40.07	34.24	-8.47	-5.08	-5.83
วิทยาศาสตร์	42.52	41.21	41.92	36.76	-5.76	-4.61	-5.16

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, เอกสารที่ 2/2563 ,12.¹⁴

ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ผู้บริหารระดับสูงของเขตพื้นที่รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้อง เร่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้วยกลวิธีที่หลากหลายของแต่ละโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเตรียมพร้อมเพื่อที่จะรับมือกับสภาพปัญหาทั้งภายในและนอก โรงเรียนตามบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาของผู้เรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ของครูและบุคลากร ปัญหาของสภาพชุมชน ผู้ปกครอง ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจที่ อาจส่งผลกระทบต่อสถานะของผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น ทุกสภาพปัญหาที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ยังคงเร่งแก้ไขปรับปรุงอยู่ นับว่าเป็นปัญหาที่ส่ง ผลกระทบกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของ โรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมก็เป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถ

¹⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, “รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2562,” เมษายน 2563.

นำไปสู่ประสิทธิผลที่เป็นที่พอใจของโรงเรียนได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จัดระบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพ ก็จะทำให้ภาพรวมของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แต่หากผู้บริหารขาดการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจังอาจทำให้การพัฒนางานบางอย่างดำเนินการไม่ต่อเนื่องส่งผลให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ประสิทธิภาพของสถานศึกษาก็จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก(Lunenburg) ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบไว้ว่า การวิเคราะห์ การดำเนินงานขององค์กรทางการศึกษาและบทบาทของผู้บริหารการศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิด ระบบเปิด (Open-System Framework) ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนแรกสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งมีมิติการดำเนินงานของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และนโยบาย 2) กระบวนการ(Transformation Process) ซึ่งได้แก่ การบริหารจัดการ การพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศติดตามและการประเมินผล 3) ผลผลิต (Outputs) คือ สถานศึกษามีคุณภาพตามเป้าหมาย ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และนำผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปยังปัจจัยนำเข้า และกระบวนการแปลงสภาพเพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนที่สอง คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย การเมือง กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี แนวคิดดังกล่าว ทำให้การวิเคราะห์การดำเนินงานและปัญหาของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ส่งผลให้การปรับเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเกิดขึ้นในระบบได้อย่างถูกต้อง¹⁵

การที่โรงเรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าที่ตั้งไว้นอกจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารให้ประจักษ์ โดยแสดงออกทางด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ โดยการชักนำให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นความพยายามที่จะจูงใจให้ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานทั้งในและ

¹⁵ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 6th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 21.

นอกจากนี้ยังได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ ซึ่งเดวิสและนิวส์ตรอม (Davis and Newstrom) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดบรรยากาศ (Environment) ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร 2) องค์กร (Organization) มีการองค์กรแบบมีส่วนร่วม 3) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นส่วนสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) การใช้เทคโนโลยี (Technology) มาใช้ในการบริหาร และ 5) การส่งเสริมสนับสนุนไว้วางใจผู้ร่วมงาน (Employees) ให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหาร¹⁶ แอนโทนี (Anthony) ได้ระบุถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (subordinate involvement) 2) สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decision or issue) และ 3) มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority)¹⁷ สำหรับองค์ประกอบตามแนวคิดของสวานส์เบิร์ก (Swansburg) สามารถแบ่งได้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน (trust) 2) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) และ 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy)¹⁸

ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน นักทฤษฎีหลายท่านก็ได้กล่าวถึงการบริหารจะสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากหรือน้อยเพียงใด มีความแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักทฤษฎี นักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละโรงเรียน ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์กรและความสำเร็จของงาน ซึ่งแนวคิดของ เอ็ดมอนส์ (Edmonds) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) การเน้นพื้นฐานทักษะของนักเรียน 2) การตั้งความหวังไว้สูงสำหรับความสำเร็จของผู้เรียน 3) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารงานสูง 4) มีการประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และ 5) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบเหมาะสม¹⁹

¹⁶ Davis Keith and John W. Newstrom, **Human Behavior at Work: Organizational**, 7th ed. International Student Edition (New York: McGraw – Hill Book Company, 1985), 195-196.

¹⁷ William P. Anthony, **Participate management**, (Massachusettes: Addison-Wesley, 1978), 13.

¹⁸ Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, 2nded. (Boston: Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-394.

¹⁹ Ron R. Edmonds, **Effective School for the Urban Poor** (Educational leadership 37, 1979), 15-27.

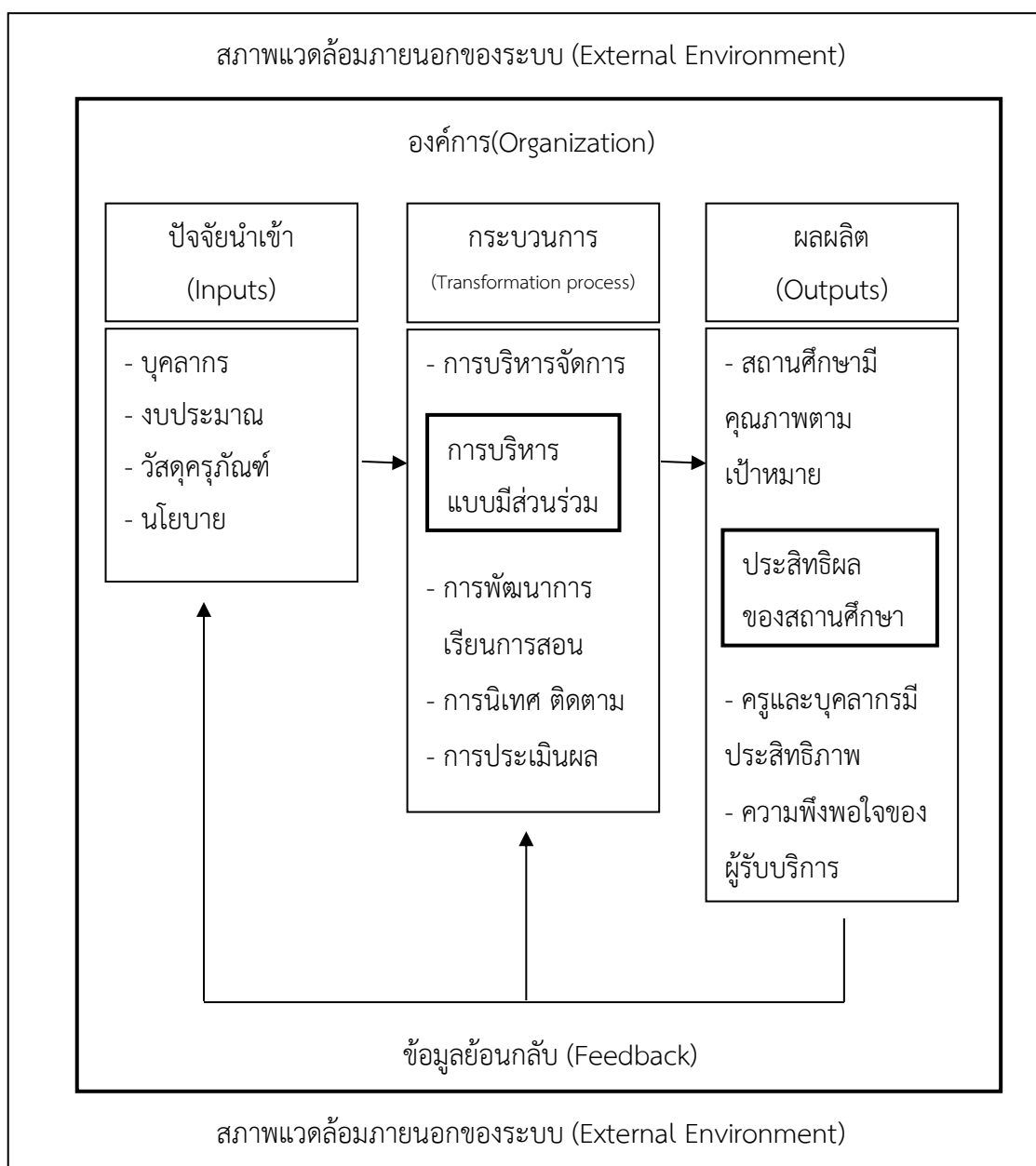
แนวคิดของ ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson) กล่าวว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลคือโรงเรียนที่มี 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และ 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้²⁰ ส่วนฮอยและมิลเกิล (Hoy and Miskel) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) 3) อัตราการออกจากโรงเรียนกลางคัน (Dropout Rate) และ 4) คุณภาพโดยทั่วไป (Overall Quality)²¹ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา 7 ประการ คือ 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (A safe and orderly environment) 2) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (A clear school mission) 3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instruction leadership) 4) มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A climate of high expectation) 5) ทุ่มเวลาในการทำงาน (High time on task) 6) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of student progress) และ 7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Positive home-school relations)²² สำหรับแนวคิดของ มอทท์ (Mott) มีแนวคิดว่าสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ไม่สามารถจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ได้เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Positive Attitude) 3) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Flexibility)²³ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

²⁰ Wayne K. Hoy and Judith Ferguson, "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools," **Educational Administration Quarterly** 21,2 (Spring 1985): 131.

²¹ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration Theory Research and Practice**, 4th (Singapore : McGraw-Hill, Inc., 1991), 409-419.

²² Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration**, (United State of America: Wadsworth, 2004), 374-375.

²³ Paul E. Mott, **The Characteristic of Effective Organizations**. (New York : Harper and Row, 1972), 75.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA : Wadworth Publishing, 2007), 31-33.

: Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, 2nd ed. (Boston: Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

: Paul E. Mott, **The Characteristic of Effective Organizations**, (New York: Harper and Row, 1972), 75.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน (Trust) 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) ส่วนตัวแปรตามที่ศึกษา คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott) 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Positive Attitude) 3) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Flexibility) ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot})
1. การไว้วางใจกัน (Trust : X_1)	1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity : Y_1)
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment : X_2)	2. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Positive Attitude : Y_2)
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives : X_3)	3. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability : Y_3)
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy : X_4)	4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Flexibility : Y_4)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers**, 2nd ed. (Jones and Bartlett Publishers, 1996), 391-393.

: Paul E. Mott, **The Characteristic of Effective Organizations**, (New York: Harper and Row, 1972), 75.

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันผูกมัดและตกลงทางใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้กระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การไว้วางใจกัน (Trust) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Positive Attitude) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Flexibility)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียน จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จำนวน 22 โรงเรียน และอำเภอบางกรวย จำนวน 10 โรงเรียน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพของโรงเรียน ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach) แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดย เมโย (Mayo) และ โรธลิสเบอร์เกอร์ (Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก มีการให้นิยามที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ลิเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี²⁴

²⁴ Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York: Mcgraw-Hill Book Company, 1961), 223.

แอนโทนี่ (Anthony) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการเข้าร่วมของผู้คนโดยใช้ความชำนาญและความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ทำให้เกิดการยอมรับและแบ่งปันอำนาจที่ผู้บริหารแบ่งปันให้กับผู้บริหารระดับรองลงไป และท้ายสุดเป็นความพยายามแก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่โดยให้ความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชาในกระบวนการตัดสินใจขององค์กร²⁵

ยูก์ (Yukl) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลปฏิบัติงานสูงขึ้น²⁶

เคท เดวิส (Keith Davis) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (Involvement) ว่าหมายถึงการร่วมงานที่มีการเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและอารมณ์ ผลการเกี่ยวข้องกันทำให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มด้วย²⁷

ไวท์ (White) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยสี่มิติ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานได้ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล²⁸

ซัชกิน (Sashkin) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการทำงานที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting) 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

²⁵ William P. Anthony, **Participate Management**, 13.

²⁶ Gray A. Yukl, **Leadership in Organization** (New York: Prentice-Hill, 1981), 208-209.

²⁷ Davis, Keith., **Human Behavior at Work : Organization Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1981), 23.

²⁸ Alastair T. White, **Community Participation : Current Issue and Lesson Learned** (New York: United Nations Children's Fund, 1982), 8.

(participation in decision making) 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving) 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change)²⁹

โรบบิ้นส์ (Robbins) ให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง การมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย การบริหารตามแนวคิดนี้เป็นการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการต่อบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร³⁰

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ การบริหารแบบกระจายอำนาจ การตัดสินใจโดยมีการมอบหมายจากผู้จัดการระดับสูง ลงไปสู่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ และหน้าที่ของการมอบอำนาจ และภาระงาน รวมถึงความรับผิดชอบที่พนักงานต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น³¹

ธีระ รุญเจริญ ได้กล่าวถึงความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหา และตัดสินใจร่วมกัน รับผิดชอบการบริหารงานบางอย่างเพื่อให้ประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร³²

วินัย ดิสงศ์ ได้กล่าวถึงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เจ้ากิจการ หรือผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินการ เสนอแนะข้อคิดเห็นในการตัดสินใจดำเนินการของผู้บริหาร และยังเปิดโอกาส มีอิสระใน

²⁹ Marshall Sashkin, **A manager's guide to participative management** (New York: AMA Membership Publication Division,1982), 110-113.

³⁰ Stephen P. Robbins and Neil Barnwell, **Organization Theory Concept and Case**, 3rd.ed, Englewood Cliffs, (NJ: Prentice Hall,1990), 356.

³¹ Russell C. Swansburg, **Management and Leadership for Nurse manager**, 390.

³² ธีระ รุญเจริญ, **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง,2550), 185.

การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานด้วยตนเองตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายไว้³³

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ³⁴

พัชรภาพร ทวยสงฆ์ ได้ให้ความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารความหมาย คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติการในองค์การและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ³⁵

จันทรานี สงวนนาม ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล³⁶

วิโรจน์ สารัตนะ ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่อาศัยหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการดังกล่าว ใช้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาทหน้าที่กับระดับการศึกษา รวมทั้งยังต้องเข้าใจสภาวะแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน การที่จะพัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษา เป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการที่ดีพอ โดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้สังคมมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม³⁷

³³ วินัย ดิสงส์, การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, 2550), 56.

³⁴ ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ , การบริหารงานวิชาการ, (ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2551).

³⁵ พัชรภาพร ทวยสงฆ์, นวัตกรรมกรรมการบริหาร, (นครศรีธรรมราช: ราชประชานุเคราะห์, 2552), 185.

³⁶ จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2553), 166.

³⁷ วิโรจน์ สารัตนะ, แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์, 2555), 24.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมตามความเหมาะสมตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน/รางวัลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน หรือรับข้อตำหนิต่างที่เกิดขึ้น นั่นคือรวมทั้งผิดและชอบ³⁸

ทำนอง ภูเกิตพิมพ์ กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลา แต่ละยุค แต่ละสมัย อีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา³⁹

ประสาร พรหมณา การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์⁴⁰

ลำเพย เย็นมนัส การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดขึ้น โดยคนที่ผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ ยิ่งผู้บริหารสนับสนุนให้มี การร่วมมือกันเท่าไร ยิ่งเพิ่มพูนอำนาจและศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นเท่านั้น มากกว่า การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามลำพัง เพราะว่าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงาน กันเป็นทีม⁴¹

³⁸ ประภาพรรณ รักเลี้ยง, **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (ม.ป.ท., 2556), 123.

³⁹ ทำนอง ภูเกิตพิมพ์, **แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน**, เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.thaischool.net/view_tj.php?

⁴⁰ ประสาร พรหมณา, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>

⁴¹ ลำเพย เย็นมนัส, **ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูปการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://phrakhaoschool.com/news-detail_7962_57832

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารราชการที่นำผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีการจัดระบบงาน/วิธีการทำงาน การจัดโครงสร้าง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ⁴²

วันชัย โกลละสุด กล่าวถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์กร หรือต่างองค์กร ได้มีโอกาสจัดกระทำการทำงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามประสงค์ที่ต้องการ ผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในงานและความฉลาด มีความสามารถในงานและการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในบทบาทของตนเองอย่างดี กระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้ด้วยดี⁴³

ชฎาภรณ์ สนิมคล้า ได้กล่าวถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กร หรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อกำหนดงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์⁴⁴

กิริกาญจน์ ไคนุ่นนา กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม PM (Participative Management) หมายถึง การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบัน องค์กรจะขาดประสิทธิภาพ ถ้าหากพนักงานมีเป้าหมายที่ขัดแย้งระหว่าง PM ช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและประสานงานระหว่างกันได้ ความสำคัญก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา - ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เกิดความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น พนักงานที่มีส่วน

⁴² สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก

http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=2&content_id=156

⁴³ วันชัย โกลละสุด, **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม**, เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://services.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1

⁴⁴ ชฎาภรณ์ สนิมคล้า, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/229204>

ร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ทำให้การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความง่ายมากขึ้น ถ้าหากว่าผู้ใต้บังคับบัญชาผูกพัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น การมีส่วนร่วมบังคับให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น⁴⁵

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ในการวางแผน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงทางใจ ร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้กระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การไว้วางใจกัน (Trust) 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้นได้ต้องอาศัยกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นจึงมีนักวิชาการเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

แอนโทนี่ (Anthony) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยปกติบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพเดิมแต่สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และร่วมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะแบบนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมีความราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่าง ๆ กล้าเปิดความไม่พอใจ ทำให้ลดความสูญเสียต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การหยุดงาน หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

⁴⁵ ภีรกาญจน์ ไคนุ่นนา, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaisouthtoday.com/index.php?>

3. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทำให้เกิดความนับถือและมีความรักต่อหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันและความร่วมมือของทุกคน

4. ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้นหลังจากที่ได้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ พนักงานเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหาร การบริหารลักษณะนี้ทำให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาใด ๆ ต่างฝ่ายจะรู้สึกไว้วางใจกันและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารงานง่ายขึ้น เนื่องจากพนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความผูกพันและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้เพราะไม่ต้องมีการควบคุมการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด การที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้นและยอมรับอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหาร

6. ทำให้การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากมีหลายฝ่ายช่วยกันคิดทำ ก่อให้เกิดความคิดที่รอบคอบยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น เพราะปกติแล้วหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่า

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น เนื่องจากพนักงานเข้าใจเป้าหมายและมีทิศทางในการดำเนินงานที่ตรงกัน เป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานและส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น⁴⁶

ลิเคิร์ท (Likert) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมความสำคัญไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำในการหลีกเลี่ยงปัญหาต่าง ๆ ได้

2. เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร เกิดแรงกระตุ้นใญ่อกูลต่อองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวโดยเป็นไปอย่างอิสระในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสื่อสารโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

5. เป็นการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมยอมรับในการปฏิบัติงานในทุกกลุ่ม ทุกระดับขององค์กร

⁴⁶ William P. Anthony, *Participative Management*, 27-29.

6. เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง

7. มีการกระจายงานไปยังหมู่ กลุ่มต่าง ๆ ซึ่งสามารถควบคุมกันเองได้ และสามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้ หลีกเลี่ยงการตำหนิและดูว่ากล่าวได้

8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะส่งเข้าสู่การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน⁴⁷

เดวิส (Davis) สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. คุณภาพงานดีขึ้น
3. ได้รับความคิดเห็นที่มากขึ้น
4. เกิดแรงจูงใจมากขึ้น
5. มีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน
6. ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น
7. มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น
8. มีความร่วมมือต่อกันมากขึ้น
9. ลดความเครียดลงได้
10. มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานที่สูงขึ้น
11. ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
12. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
13. ลดอัตราการขาดงาน
14. มีการติดต่อสื่อสารกันดีขึ้น⁴⁸

กอร์ดอน (Gordon) สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น
2. เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น
3. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
4. ลดการขาดงาน
5. ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่าง ๆ ลง

⁴⁷ Rensis Likert, *New Patterns of Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company Inc., 1961), 223.

⁴⁸ Keith Davis, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, 160.

6. ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น

7. มีเจตคติต่องานและหน่วยงานที่ดีขึ้น⁴⁹

สวอนเบิร์ก (Swansburg) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ความไว้วางใจกันสูง และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. เป็นการให้ความสำคัญขอตำแหน่งงานทุกงาน และทุกคนมีความเสมอภาคกัน
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
4. ลดความสับสนความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น
 5. การกำกับดูแลด้วยตนเอง เพิ่มบทบาทขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัย และแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ
 6. มีความอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
 7. ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ
 8. เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
 9. การทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือและเป็นอิสระ เพิ่มแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นและความคิดริเริ่มในการทำงาน
 10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร ช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจองค์กร
 11. ลดการขาดงาน
 12. ประสิทธิภาพและผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงาน เพิ่มการเรียนรู้ในงานให้สูงขึ้น
 13. เพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
 14. ได้รับความคิดใหม่ ๆ สำหรับการตัดสินใจ การจัดการและการแก้ปัญหา
 15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีศักยภาพ
 16. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร คือ ต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ
 17. การลดลงของผลประกอบการ และสร้างความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น
 18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดีขึ้น
 19. การทำงานล่วงเวลาน้อยลง
 20. ต้นทุนในการบริหารลดลง

⁴⁹ Judith R. Gordon, **A diagnostic approach to organizational behavior** (Boston: Allyn and Bacon, 1987), 627.

21. เป็นการส่งเสริมทักษะ และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเอง ซึ่งนำมาปรับปรุงในการใช้งานที่ดีขึ้น

22. ความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

23. เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นของความเป็นเลิศ⁵⁰

จันทรานี สงวนนาม กล่าวถึงข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในองค์กร

2. ลดความขัดแย้งและเพิ่มความไว้วางใจในการทำงานให้มากขึ้น

3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตที่ดีและมุ่งทำงาน

5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

6. ลดค่าใช้จ่ายและทรัพยากร

7. เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ

8. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร⁵¹

ชูชาติ พ่วงสมจิตร ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 3 ส่วนคือ

1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพิ่มบรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยให้ดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต หน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร คือ ฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและมีประสิทธิผลมากขึ้นเนื่องจากได้รับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงานดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น⁵²

⁵⁰ Russell C. Swansburg., *Management and Leadership for Nurse Managers*, 294.

⁵¹ จันทรานี สงวนนาม, *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*, 168.

⁵² ชูชาติ พ่วงสมจิตร, *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา*, 197.

จอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมดังนี้

1. เป็นการบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายที่เป็นไปอย่างรอบคอบถี่ถ้วน เนื่องจากการระดมแนวคิดจากกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งความรู้และประสบการณ์

2. เป็นการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปจะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องและอาจเกิดผลเสียแก่องค์กรได้

3. เป็นการขจัดปัญหามิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไปซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการดำเนินการได้

4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

5. การรวมตัวของบุคคลจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ⁵³

เศรษฐภูมิ เกษารีย์ กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกสมัครสมานสามัคคี ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับภายในองค์กร

2. ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี มีการกระจายงานอย่างเหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถ

4. เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

5. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้การปฏิบัติ มีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

8. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

9. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

⁵³ จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 228.

10. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น⁵⁴

ประสาร พรหมณา ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดการระดมความคิดโดยเกิดเป็นความคิดที่หลากหลายซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงผู้เดียว

2. เกิดการยอมรับกันมากขึ้นและลดการต่อต้าน

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีต่อกัน สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อกัน

4. ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น⁵⁵

อุทัย บุญประเสริฐ ได้กล่าวถึงประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครูเจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน

2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

3. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

4. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ ๆ ในทุกระดับ

5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร

6. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการกับผู้เรียนมากที่สุด

7. การที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ จึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

8. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา

9. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการบริหารและจัดการศึกษา

10. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

11. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการสอนและโครงการใหม่ ๆ ⁵⁶

⁵⁴ เศรษฐภูมิ เกษชาวี, การบริหาร การจัดการ, **บทความอินตัสเตรียล เทคโนโลยี รีวิว**

Industrial technology review 21,276 (พฤศจิกายน 2558): 114-120.

⁵⁵ ประสาร พรหมณา, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>

⁵⁶ อุทัย บุญประเสริฐ, **การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/20410>

ชฎาภรณ์ สนิมคล้า กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการองค์กร คือ

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้

3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยหลักเหตุผล วิจารณ์การความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้⁵⁷

ดุสิต สาลี ได้กล่าวถึงผลดีหรือประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น

2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนช่วยให้ประสานงานกันได้ดี

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความรับผิดชอบ

5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากร เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

6. ช่วยให้การงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ⁵⁸

จินตวีร์ เกษมศุข ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของกระบวนการ ซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมได้ 4 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน

2. มีส่วนร่วมในการวางนโยบายแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อลดและแก้ไขปัญหา

3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหา หรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

⁵⁷ ชฎาภรณ์ สนิมคล้า, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/229204>

⁵⁸ ดุสิต สาลี, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/259345>

4. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน⁵⁹

ประภาพรรณ รักเลี้ยง ได้กล่าวประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
2. ช่วยให้การวางแผน และการตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น
3. ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันงานต่อองค์กร
4. ช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. ผู้ร่วมงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มีความราบรื่นมากขึ้น⁶⁰

สรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกิดจากความสมัครใจ แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้เกิดทีมที่มีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ของคนในทีม ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยมีนักวิชาการได้ศึกษาและได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

แอนโทนี่ (Anthony) ได้ระบุถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชา ชาติมีส่วนในการตัดสินใจ (subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนเองและตัดสินใจอย่างรอบคอบ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

⁵⁹ จินตวีร์ เกษมสุขุ, “การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม” (เอกสารประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมวดวิชาการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ม.ป.ป.), 5.

⁶⁰ ประภาพรรณ รักเลี้ยง, **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**, 124.

2. สิ่งที่น่าสนใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decision or issue) การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญนั้นเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority) การแบ่งอำนาจตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่กลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจ ไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม้อาจเกิดขึ้นได้⁶¹

เดวิดและนิวส์ตรอม (David and Newstrom) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดบรรยากาศ (Environment) ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร 2) องค์กร (Organization) มีการองค์กรแบบมีส่วนร่วม 3) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นส่วนสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการมากมายได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำของเบส ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 4) การใช้เทคโนโลยี (Technology) มาใช้ในการบริหาร และ 5) การส่งเสริมสนับสนุนไว้วางใจผู้ร่วมงาน (Employees) ให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหาร⁶²

สวอนสเบิร์ก (Swansburg) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) นับว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารดูแลเพียงความก้าวหน้าของการดำเนินงานและผลลัพธ์ของงานก็เพียงพอ ฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจตัดสินใจเท่าที่สามารถจะให้ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร ก็จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ และพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายขององค์กร

⁶¹ William P. Anthony, **Participate Management**, 13.

⁶² Davis Keith and John W. Newstrom, **Human Behavior at Work: Organizational**, 7th ed. International Student Edition (New York: McGraw – Hill Book Company, 1985), 195-196.

ไปด้วยกัน ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมีอิสระในการคิด การตัดสินใจและการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ⁶³

วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น ได้มีวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้หลายท่าน ดังนี้

พุตติ (Putti) ได้เสนอวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 วิธี ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (Scanlon Plan) เป็นวิธีการของ โจเซฟ สแกนลอน (Joseph Scanlon) ที่ใช้ในโรงงานเหล็กที่เขาทำอยู่ ซึ่งเขาใช้วิธีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิธีการลดต้นทุนการผลิต แล้วนำเอาส่วนที่ประหยัดได้มาแบ่งให้เป็นโบนัสแก่พนักงาน จึงนับว่า Scanlon ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ระบบค่าจ้างเป็นแรงจูงใจ

2. การจัดการตนเอง (Jishu Kanri) หรือมีชื่อย่อว่า เจเคกรุป (JK Group) เป็นกลุ่มกิจกรรมในโรงงานเหล็กในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อคิดหาแนวทางในการสร้างสรรค์และคลี่คลายปัญหา ผู้นำกลุ่มจะหมุนเวียนกันไปเรื่อย ๆ สมาชิกของกลุ่มจะมาจากงานโครงการต่าง ๆ มาปรึกษาหารือ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในบริษัท การแบ่งกลุ่มคณะกรรมการนั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 กลุ่มผู้แทน (The representative Committees)

3.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (The Work Council)

3.3 คณะกรรมการบริหาร (Executive Committees)

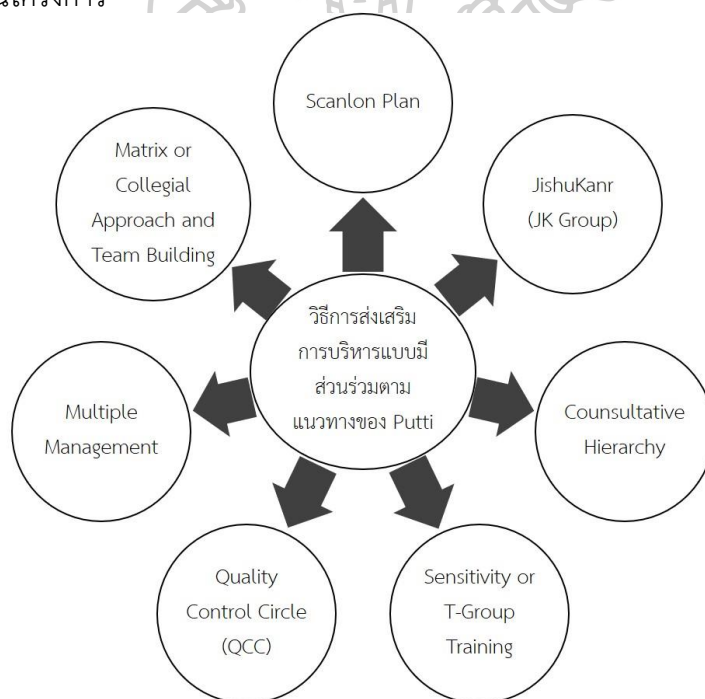
4. ทีกรุป (T – Group Training or sensitivity) เป็นการอบรมที่พยายามทำให้บุคคลตระหนักถึงตัวเขาเองและผลกระทบต่อตัวเขาที่มีต่อบุคคลอื่น กล่าวคือ ให้ความไวต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง ไวต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกของคนอื่น และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการอบรมนี้จะช่วยส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

⁶³ Russell C. Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Managers*, 147.

5. คิวซีซี (QCC) ย่อมาจาก Quality Control Circle เป็นเรื่องของการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบ่งชี้และแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้พนักงานทุกคนค้นหาปัญหา หาวิธีแก้ไขปัญหาและนำวิธีแก้ไขปัญหานั้นไปดำเนินการ โดยพนักงานริเริ่มตัดสินใจดำเนินการมากกว่าเพียงคอยตอบสนองต่อข้อเสนอของฝ่ายบริหาร

6. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์กร (Multiple Management) ริเริ่มโดย ชาลส์ แมคคอร์มิค (Charles McCormick) ซึ่งเห็นความสำคัญของแต่ละคนที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การจัดการของเขาจึงเปิดโอกาสให้บุคคลที่หลากหลาย เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และกระตุ้นความสำนึกให้มีส่วนร่วมในการบริหาร

7. Matrix or Collegial Approach and Team Building การบริหารแบบ Matrix หรือบางครั้งเรียกว่า การบริหารแบบโครงการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบนี้ จะกำหนดโครงการเฉพาะงานขึ้นมาให้ผู้อำนวยการประสานงานกับพนักงานจากส่วนต่าง ๆ เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานโดยวิธีการนี้เป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานโครงการ⁶⁴



แผนภูมิที่ 3 วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวทาง Joseph Putti

ที่มา: ประภาพรรณ รักเลี้ยง, หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (ม.ป.ท., 2556), 128.

⁶⁴ Joseph M. Putti, *Management: A Function Approach* (Singapore: McGraw-Hill Book Company, 1987), 186.

สมยศ นาวิการ ได้สรุปวิธีการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศองค์การแบบสนับสนุน องค์การควรกำหนดโครงสร้างนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้การทำงานง่ายขึ้น ไม่ใช่ยุ่งยากมากขึ้น องค์การควรให้ความมั่นคง และสนับสนุนพนักงาน

2. การให้การอบรมและการศึกษา วิธีนี้ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จ การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจทั้งผู้บริหารและพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อม องค์การจำเป็นต้องรู้สภาพแวดล้อมขององค์การอย่าง ถูกต้องและสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

4. การใช้เวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมองเวลาว่าเป็น ทรัพยากรอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ข้อจำกัด ต้องระมัดระวังคับเวลาที่สุดสูญเสียไป ต้องบริหารเวลาอย่าง รอบคอบ เหมือนทรัพยากรอื่น ๆ จะได้ผลตอบแทนหลายอย่างจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม⁶⁵

สันติ บุญภิรมย์ ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือ บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้ามาร่วมงานกับผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะแต่งตั้งเป็น การชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก เนื่องด้วย คณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การดำเนินงานในรูปแบบของกรรมการแต่ละท่านที่ให้ความเห็น ซึ่งมีคุณค่ายิ่งต่อการวินิจฉัยในเรื่อง นั้น ๆ โดยเฉพาะต่อการเลือกสรรกรรมการที่มีคุณภาพ

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็ สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมากต้องทำงาน รอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปใน เรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ⁶⁶

⁶⁵ สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/334443>

⁶⁶ สันติ บุญภิรมย์, นวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, 65.



แผนภูมิที่ 4 ประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 รูปแบบ

ที่มา : Keith Davis, Human behavior at work: Organization behavior (New York: McGraw-Hill, 1981), 163.

จากแบบการมีส่วนร่วมของ เดวิส (Davis) ทั้ง 6 แบบ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแง่มุมที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับลูกน้องแต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้ คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

2. การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democracy management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดเห็นจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์ โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเท่ากัน (one man – one vote) การตัดสินใจจะมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

3. การบริหารแบบคณะทำงาน (Work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถจัดการบริหารแบบคณะทำงานเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะทำงานให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการใน

การแก้ไขปรับปรุง โดยปกติคณะกรรมการจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงาน แต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะกรรมการอาจเป็นคณะกรรมการกลุ่มเล็ก ๆ หรือ คณะทำงานใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

4. การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้ความคิดและวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

5. การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ

การบริหารลักษณะนี้จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้นและเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดี โดยผลที่ได้คือความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง อย่างไรก็ตามวิธีการนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรต้องศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ อย่างจริงจังและรอบคอบระมัดระวังด้วย

6. การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตก ในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการบริหาร

การบริหารลักษณะนี้มีผลที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระดาชามากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น⁶⁷

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้เสนอแนวทางการดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของส่วนราชการ ดังนี้

1. กระบวนการหรือการดำเนินการที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์หรือภารกิจหลักของส่วนราชการและการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสมในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การดำเนินการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ การดำเนินการโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามยุทธศาสตร์หรือภารกิจหลัก การจัดหรือให้บริการสาธารณะ เป็นต้น

2. การกำหนดให้มีช่องทาง/วิธีการในการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร และรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานของส่วนราชการ เช่น เว็บไซต์การประชุมสัมมนา เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

3. การกำหนดให้มีคณะกรรมการ/คณะทำงานที่มาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและหลากหลายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น คณะกรรมการในรูปแบบต่าง ๆ ของส่วนราชการที่มีองค์ประกอบมาจากผู้แทนจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

4. การจัดกิจกรรมขององค์กรที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการและสร้างความไว้วางใจและการยอมรับระหว่างกัน เช่น การเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนและการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการของส่วนราชการซึ่งอาจเป็นการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการ/คณะทำงานชุดเดียวกันกับข้อ 3 โดยมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องการติดตามประเมินผลด้วย⁶⁸

⁶⁷ Keith Davis, *Human behavior at work: Organization behavior* (New York: McGraw-Hill, 1981), 162-167.

⁶⁸ จีระพงษ์ หอมสุวรรณ และคณะ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา”, *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร* 15, ฉบับพิเศษ, (2556): 17-18.

สรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระทำได้โดยการเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขณะทำงานหรือคณะกรรมการกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอย่างกว้างขวาง รวมทั้ง จัดหาทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ ฟอลเลต (Follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics Administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้างไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดย เมโย (Mayo) และ โรธลิสเบอร์เกอร์ (Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Two – Factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุด คือ องค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivate factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า องค์ประกอบ
 คำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคล
 ในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง
 เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน
 มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับ
 ผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อน
 ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจ

2.7 เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน
 หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท หมายถึง การจัดการ การบริหารงาน
 ขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ
 ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจาก
 งานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน
 ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
 องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อ
 คนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยคำจุนทำ
 หน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับ
 การตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอเพียงแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน แต่มิได้หมายความว่า

ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เพราะปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง⁶⁹

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่น ให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระสำคัญประการหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (David McClelland) ก็คือผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย⁷⁰

โรเบิร์ตและไอริง (Robert & Irving) ได้สรุปแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นการมีส่วนร่วมขององค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเข้าไปมีบทบาทโดยตรงหรือเป็นทางการ ซึ่งจะเกิดผลประโยชน์ช่วยผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในกรณีที่การเข้ามามีมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นไปโดยทางอ้อมหรือไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่เกิดประโยชน์ก็ได้ จึงได้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นไปในทิศทางเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่ง

⁶⁹ Frederic Herzberg, Mausner Barnard and B.B. Snyderman, **The Motivation to Work** (New York: John Wiley & Sons, 1959), 113-115.

⁷⁰ David C. McClelland, **The Achieving Society** (New York: Van Nostrand, 1961), 100-112.

ผู้บริหารจะมีอำนาจในการตัดสินใจ เมื่อเวลาต้องการประสานงานต่าง ๆ ตลอดจนสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะมีบทบาทให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดูแลผลประโยชน์ขององค์การด้วย ซึ่งสรุปได้ว่าผลประโยชน์นี้เองที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความปรารถนาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ⁷¹

ยูก์ (Yukl) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นลักษณะการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน มีสิทธิในการเสนอแนวความคิดในการร่วมแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะการบริหารแบบนี้จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น⁷²

เดวิส (Davis) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจและอารมณ์ที่มากกว่าการกระทำเป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาการมีส่วนร่วมให้สมดุล ไม่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มากเกินไป หรือการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ไม่ใช่การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริง เพราะแต่ละบุคคลไม่สามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้เพียงลำพัง เพราะจำกัดด้วยความสามารถและทรัพยากร จึงต้องทำงานเป็นกลุ่ม จึงจะไปสู่ความสำเร็จได้⁷³

ไบร์แมน (Bryman) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายองค์การ (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego-involved (มีส่วนร่วมด้วยตนเอง)⁷⁴

⁷¹ Robert James and Irving Paul, **Leadership and organization**, (New York: McGraw-Hill, 1961), 1.

⁷² Gary A. Yukl, **Leadership in Organization**, 208-209.

⁷³ Keith Davis, **Human behavior at work : Organization behavior**, 162-167.

⁷⁴ A. Bryman, **Leadership and Organization**, (London: Rout edge & Kegan Paul, 1986), 139.

ลอร์เลอร์ (Lawler) ยังได้เสนอกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (high involvement management) ว่าเป็นการทำให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยการกระจาย (decent validation) สิ่งต่อไปนี้ลงสู่ระดับล่างอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร คือ

1. สารสนเทศ (information) เป็นข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคลากร ซึ่งมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ ระบบงาน ระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการ

2. ความรู้และทักษะ (knowledge and skill) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิผลของงานและความสำเร็จขององค์กร เป็นความรู้และทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงาน

3. อำนาจ (power) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในกระบวนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ การปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน

4. รางวัล (rewards) เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยการให้รางวัลนั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร⁷⁵

เมโย (Mayo) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมีแนวคิดหลักในเรื่องความสัมพันธ์สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ 1) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ทฤษฎีสถาปัตยกรรมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การสนับสนุนจากสังคม

2. ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ 1) รู้จักและไว้วางใจผู้อื่น 2) รู้จักการติดต่อบุคคลอย่างตรงไปตรงมา 3) การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ 4) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

3. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ได้แก่ 1) การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย 2) ให้อิสระในการคิดแก้ไขปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน 3) ให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา 4) ให้รู้จุดมุ่งหมายของงาน 5) ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน 6) สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมงานเกิดความรักผูกพัน 7) มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำ 8) ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน 9) ให้ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 10) การทำงานควรมีการประชุม

⁷⁵ Edward Emmet Lawler, **High Involvement Management**. อ้างถึงใน อุทัย เย็นประเสริฐ, การบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 47.

ปรึกษาหารือกัน 11) ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ 12) ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า

4. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ 1) เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มใจ 2) ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร 3) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ 4) อย่าแสดงว่าตนเหนือว่าเพื่อนร่วมงาน 5) มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย 6) ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน 7) มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน 8) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 9) ไม่โยนความผิดหรือซัดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน 10) ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

5. การสร้างทีม ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก 2) สมาชิกเข้าใจบทบาทของตน 3) สมาชิกเข้าใจในกติกา กฎระเบียบ 4) การติดต่อสื่อสารที่ดี 5) มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิก 6) สมาชิกเข้าใจกระบวนการทำงาน 7) สมาชิกมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 8) มีความร่วมมือในการทำงาน 9) มีการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ 10) มีความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

6. บทบาทของสมาชิกในทีม ได้แก่ 1) บทบาทของแต่ละคนในทีม 2) พฤติกรรมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) บทบาทของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

7. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ความจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบและผูกพัน 2) ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ 3) ความจำเป็นต้องพัฒนาความเข้าใจ 4) มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน

8. การสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน ได้แก่ 1) ให้เกิดความรับผิดชอบในทีม 2) ให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและปทัสถานสังคม 3) ให้เกิดความเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสาร 4) ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน 5) มีการแข่งขันในการบริหาร 6) ไม่มีการแบ่งแยกศาสนา 7) ไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ

9. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงานและบริหารงานบุคคล 2) ปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน 3) แรงจูงใจกับความต้องการของบุคคล 4) ทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้⁷⁶

⁷⁶ Elton Mayo, *The human problems of an industrial civilization*, (Massachusetts: Harvard University Press, 1993), 45-46.

สวอนเบิร์ก (Swanburg) ได้เสนอแนวคิด การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดคือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารจะให้อำนาจและความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีความไว้วางใจ (Trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่าใคร ๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากร ทุกระดับในองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกรวมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทลายความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงาน

ของตนเอง ซึ่งทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพิ่มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ⁷⁷

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มีแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (assumption about human nature) ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ตามแนวคิดของ ทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้น ต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็就会有ความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบัน เชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ต้องค้ำประกันเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาอีกด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (decision making style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่าง ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า เพื่อสะท้อนสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (leadership style) ตามทฤษฎีของเซอร์จีโอวานนี (Sergiovanni) ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (use of power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (source of power) ของเฟรนซ์ และ ลาวเน นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (management skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์การ เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ เป็นต้น

⁷⁷ Russell C. Swansburg, *Management and Leadership for Nurse Manager*, 391-393.

7. การใช้ทรัพยากร (use of resources) สถาบันการศึกษาที่มีอำนาจในการใช้และบริหาร ทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ⁷⁸

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีกัน เป็นการปรับโครงสร้างขององค์การและปรับกระบวนการบริหารสู่ระดับล่างตลอดทั่ว องค์การ แนวคิดนี้ได้แพร่เข้าสู่องค์การธุรกิจและองค์การทางการศึกษามากขึ้น และได้กลายเป็นส่วน สำคัญที่เป็นหัวใจในแนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ในที่สุด

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของ มนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบของการ ตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการ บริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนมีอิสระในการใช้งานและบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

ประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสิน ในขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและ มุมมองของนักเขียนหรือนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย จากการค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลในเชิงการบริหารการศึกษาส่วนใหญ่ กล่าวคือ ประสิทธิภาพขององค์การ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน (Organizational Effectiveness or Organizational Effectiveness School) ซึ่งในสภาพที่แท้จริง ก็ถือว่าโรงเรียนเป็นองค์การ องค์การ หนึ่ง ดังนั้น ในที่นี้จึงกล่าวถึง “ประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness)” ในความหมาย เดียวกับประสิทธิผลขององค์การ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่ กับลักษณะขององค์การ และมุมมองของนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่แล้ว “จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์” ดังนี้

⁷⁸ อุทัย บุญประเสริฐ, การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/20410>

ซีชอร์ และยูชท์แมน (Seashore & Yuchtman) อธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า เพื่อนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์การ⁷⁹

เอดการ์ เอช ซายน์ (Edgar H. Schein) นิยามความหมายประสิทธิภาพว่า หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adaption) รักษารักษาสภาพ (maintain) และเจริญเติบโต (growth) ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องกระทำให้ลุล่วง⁸⁰

สตีเยร์ส (Steers) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้⁸¹

เดสเลอร์ (Dessler) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียนเพิ่มเติมว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นเอกภาพในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน⁸²

ฟอร์ด อาร์มแมนติ และเฮียตัน (Ford Armanti and Heaton) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้⁸³

นอร์ทคราฟและแนต นีล (Northcraft and Neal) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสนใจที่ก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญของระดับความสำเร็จ⁸⁴

⁷⁹ Seashore and Yuchtman, **A System resource approach to organization effectiveness**, American Sociological Review, 1967.

⁸⁰ Edgar H. Schein, **Organization Psychology** (Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970), 177.

⁸¹ Richard M. Steers, **Organization Effectiveness, Organizational effectiveness: A behavioral view** (California: Goodyear Publishers Inc., 1977), 6-7.

⁸² Gary Dessler, **Organization Theory: Intrigating Structure and Behavior** (Englewood Cliff: New Jersey: Prentice Hall, 1986), 68.

⁸³ Ford, R.C. Amanti.B.R. and Heaton,C.P., **Organization Theory : A Integrative Approach**, (New York: Harper & Row Pulishers, 1988), 56.

⁸⁴ Gregory B. Northcraft and Margaret A. Neal, **Organization Behavior: A Management Challenge** (Chicago: The Dryden Press, 1990), 14.

ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี⁸⁵

ฮาล (Hall) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า เป็นความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ⁸⁶

แวร์ฟพู (Vappu) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง เป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น⁸⁷

วอลซ์ (Walsh) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่มีระบบการดูแลที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ การเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน⁸⁸

กิบสัน (Gibson and other) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) มาจากคำว่า effect ที่ใช้ในบริบทความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่มีเหตุผลต่างกัน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล อันได้แก่

⁸⁵ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Education administration: Theory research and practice**, 379.

⁸⁶ Hall.R.H., **Organization Structures Processes And Outcomes**, (Prentice Hall: Inter national, Inc., 1991), 249.

⁸⁷ Tysk L. Vappu, “Insiders and Outsiders: Woman’s Movement and Organizational Effectiveness,” **Canadian Review of Sociology and Anthropology** 33,3 (November 1998): 391-410.

⁸⁸ Mike Walsh, **Building a Successful School** (London: Dogan Page Ltd., 1999), 56.

ความสามารถ (ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organization Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม โดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยการสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างสมาชิกเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างสูงสุดแก่องค์การ⁸⁹

มอทท์ (Mott) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นส่วนหนึ่ง เพราะแท้จริงแล้วการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา⁹⁰

การ์ตี อนันต์นาวี กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน⁹¹

⁸⁹ Jame L. Gibson and other, **Organization: Behavior, Structure Process 3rd** ed., (Dallas; Texas: Business Publications, Inc., 2000), 55.

⁹⁰ Paul E. Mott, **The Characteristic of Effective Organization**, (New York: Harper and Roll, 1972), 398.

⁹¹ การ์ตี อนันต์นาวี, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี: มนตรี, มิเกล กาไรชาบาล), 2551.

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า คำว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้น การพูดถึงประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นเรื่องของการพยายามหาคำตอบว่า องค์กรที่ศึกษานั้นได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จแค่ไหน⁹²

สันติ บุญภิรมย์ กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง เป้าหมายขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ทั้งทางฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานให้บังเกิดผลงานตามที่ได้กำหนดไว้⁹³

อุทุมพร จามรมานและคณะ ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลกระทบ ผลลัพธ์ได้ผลตรงตามผลที่คาดหวังไว้ และเป็นที่ยังพอใจของผู้ใช้และผู้บริโภค⁹⁴

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลผลิตเทียบกับวัตถุประสงค์⁹⁵

จากความหมายของประสิทธิภาพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพขึ้นตามลำดับ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Positive Attitude)

⁹² พิทยา บวรวัฒนา, **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ** (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, 2552), 176.

⁹³ สันติ บุญภิรมย์, **หลักการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ: บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด, 2552), 81.

⁹⁴ อุทุมพร จามรมานและคณะ, **การควบคุม การวัดประเมินและการจัดการเรียนรู้** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 29.

⁹⁵ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, **ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์** (กรุงเทพมหานคร: ดี.เค.ปริ้นติ้งเวิลด์, 2556), 145.

ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Flexibility) ได้เป็นอย่างดี

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียน จะต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง

แคพลอว์ (Caplow) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การ ควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ⁹⁶

มาโฮนี และเวทซ์เซล (Mahoney & Weitzel) ให้ทรรศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา⁹⁷

เบนนิส (Bennis) กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การต้องเป็นความสามารถในการปรับตัว เพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่⁹⁸

เอดมอน (Edmons) เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรจะประเมินจาก

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
3. ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
4. บรรยากาศที่ปลอดภัย อบอุ่น

⁹⁶ Thendore Caplow , **Principle of organizational**, (New York: Harcourt, Brace and World, 1964), 119-124.

⁹⁷ Mahoney T. A. & Weitzel W., **Managerial models of organizational effectiveness**, (Administrative Science Quarterly, 1969), 357-365.

⁹⁸ Warren G. Bennis, **The Concept of Organization Health In Changing Organizational**, (New York: McGraw-Hill, 1971), 133.

5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

6. สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย⁹⁹

แคมเมอร์อน และเวทเท่น (Cameron and Whetten) ได้กำหนดเกณฑ์ไว้สำหรับการตัดสินประสิทธิผลองค์กร มีทั้งหมด 5 วิธี คือ

1. การตัดสินใจโดยการเปรียบเทียบ (Comparative Judgement) เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์กรกับองค์กรอื่น

2. การตัดสินใจโดยใช้ปทัสฐาน (Normative Judgement) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กร กับระดับการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน หรือเป็นอุดมคติ (อุดมคติตามทฤษฎี)

3. การตัดสินใจโดยใช้เป้าหมาย (Goal-Centered Judgement) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ (indications) ตามเป้าหมายขององค์กร

4. การตัดสินใจโดยการปรับปรุงแก้ไข (Improvement Judgement) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานปัจจุบันกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียวกันว่าดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

5. การตัดสินใจโดยใช้คุณลักษณะ (Trait Judgement) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยใช้ในลักษณะที่แน่นอนขององค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีตัวบ่งชี้แน่นอนแนวทางนี้ ต้องกำหนดลักษณะขององค์กรที่พึงประสงค์ และพิจารณาตัดสินองค์กรตามลักษณะดังกล่าว¹⁰⁰

روبบินส์ (Robbins) เสนอว่า วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กร มีอยู่ 4 วิธีด้วยกัน คือ

1. วัดจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย
2. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ
3. วัดจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล
4. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร¹⁰¹

สเตียร์ (Steers) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบและพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ดังนี้

⁹⁹ Ron R. Edmonds, *Effective Schools for the Urban Poor*, 37.

¹⁰⁰ Cameron K. M and Whetten W. E., *Human Relations, Overcoming Resistance To Change* 1, (November 1982): 99.

¹⁰¹ Stephen P. Robbins, *Organization Theory : The Structure and Design of Organizations*, (Eaglewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1983), 24-41.

1. บรรลุเป้าหมายขององค์การ (The goal optimization approach) ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ มีหลายรูปแบบ การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดประโยชน์ คือ 1) ทำให้ทราบว่าการทำงานที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดมีความเป็นไปได้หรือไม่ จะสร้างความเสียหายให้กับองค์การหรือจะทำให้องค์การเจริญเติบโตและสามารถอยู่รอดได้ 2) การประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายต้องยอมรับว่าองค์การที่แตกต่างกัน ย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์การจะยังให้ความสำคัญกับคนในองค์การ รู้วิธีการจูงใจคนให้เขาเกิดความรัก และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มแรงกายแรงใจ เพื่อเป้าหมายขององค์การ 3) ทำให้ผู้บริหารในองค์การทราบปัญหา และข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร หรือแม้แต่เทคโนโลยี 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. วิธีการเชิงระบบ (A systems perspective) การประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์การ และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ที่ทำให้องค์การมีประสิทธิผล คือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน 4) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

3. การเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ (A behavioral emphasis) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ การประเมินองค์การหรือการวิเคราะห์องค์การต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การที่มีความสัมพันธ์กัน โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายร่วม ซึ่งเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมช่วยกันกำหนดเป้าหมาย และยอมรับเป้าหมาย ดังนั้น บางส่วนของเป้าหมายองค์การจะเป็นเป้าหมายของบุคคล ผู้บริหารในองค์การจะต้องจูงใจและใช้ภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์การ แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์การ¹⁰²

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

¹⁰² Richard M. Steer, *Managing Effective Organization An Introduction*, (U.S.A: T Publish Company, 1985), 77.

1. รูปแบบที่ยืดเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาว่าผลการดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาจากเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คือ 1) เป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของกลุ่ม 2) จำนวนเป้าหมายต้องเพียงพอที่จะบรรลุผลได้ 3) เป้าหมายต้องชัดเจนและผู้มีส่วนร่วมต้องเข้าใจตรงกัน และ 4) สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายได้

2. รูปแบบที่ยืดทรัพยากร ซึ่งเป็นแนวคิดว่าองค์การที่มีประสิทธิผลต้องสามารถแสวงหาผลประโยชน์ด้านทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเน้นความสำคัญของปัจจัยป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต ซึ่งยึดหลักที่ว่าองค์การได้รับทรัพยากรมากกว่าย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินในระบบนี้คือ ความคงที่ของกระบวนการภายใน โครงสร้างและความสามารถในการกำกับติดตามและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

3. รูปแบบบูรณาการ เป็นการรวมรูปแบบที่ยืดเป้าหมายขององค์การและรูปแบบที่ยืดระบบทรัพยากรเข้าด้วยกัน โดยใช้เกณฑ์เดียวซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ระยะเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้องและความเป็นพหุเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ระยะเวลา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมิน คือ ช่วงเวลาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short Term) ระยะกลาง (Intermediate) และระยะยาว (Long Term) กล่าวคือ การประเมินจะเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์การ เช่น ในระยะเริ่มแรกของการดำเนินงานต้องใช้เกณฑ์ที่เน้นความยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากร เมื่อองค์การมีวุฒิภาวะแล้วใช้เกณฑ์ในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการผลิตและควมมีประสิทธิภาพ และเมื่อองค์การอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรมและการได้มาซึ่งทรัพยากร

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ในการใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยม และความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นเกณฑ์การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

3.3 ความเป็นพหุเกณฑ์ คือ การประเมินที่ใช้เกณฑ์คำนึงถึงองค์ประกอบหลายส่วนที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะความเป็นระบบ (system) ขององค์การที่ประกอบด้วยปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก โดยแต่ละปัจจัยจะต้องมีส่วนประกอบต่าง ๆ และจะต้องประเมินตามส่วนประกอบนั้น ๆ¹⁰³

¹⁰³ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Education Administration : Theory Research and Practice*, 383.

อนสไตน์ (Ornstein) สรุปว่าเกณฑ์ตัดสินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษามี 12 ประการ คือ

1. ผลคะแนนจากผลสอบอ้างอิงปกติ
2. คะแนนจากการเทียบเกณฑ์อ้างอิง
3. คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียน การวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้กำหนดใน วัตถุประสงค์

4. คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน
5. ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน
6. ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน
7. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
8. รางวัลที่นักเรียนได้รับ
9. อัตราการมาเรียน
10. จำนวนวัสดุ สื่อ ที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด
11. คุณภาพความสามารถในโปรแกรมอื่น ๆ เช่น งานศิลปะ การดนตรี การแสดง
12. การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน¹⁰⁴

กิลแฮม (Gillham) เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนี้

1. มีพันธกิจชัดเจน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
3. บรรยากาศที่มีการคาดหวังสูงในความสำเร็จ
4. โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน¹⁰⁵

¹⁰⁴ Lunenberg C. Fred & Ornstein C. Allen, **Education Administration : Concepts And Practices**, (California: Wadsworth Publishing, 1996), 411 -412.

¹⁰⁵ David P. Gillham, “Professional Staff and Parent Perceptions of School Effectiveness of Seventh – day Adventist K – Schools in the North America Division” Accessed December 25, 2020, <http://www.thailis.uni.net.th/dao/printarticles.nsp>.

ทริโบเดอซ์และฟาวิลลา (Tribodeaux and Favilla) ได้รวบรวมรูปแบบของการประเมินประสิทธิผลองค์กรไว้ 5 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดของแต่ละรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ที่เน้นความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ รูปแบบนี้เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มองความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นในรูปแบบนี้การกำหนดเป้าหมายจึงมีความสำคัญมาก ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต่อการกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ และให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินการขององค์กร การประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดนี้จะประเมินเป้าหมายในเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นนามธรรมซึ่งวัดได้ยาก รูปแบบนี้จึงเหมาะสมสำหรับองค์กรที่มีเป้าหมายการดำเนินการที่ชัดเจน

รูปแบบที่ 2 ให้ความสำคัญกับระเบียบ (Legitimacy model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเนื้อหา การวัดส่วนประกอบของงานกับการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร

รูปแบบที่ 3 ให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process model) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระยะเวลากิจกรรมการดำเนินการ ระยะเวลาการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลาความจำเป็นที่ต้องประเมิน ระยะเวลาการสำรวจเป้าหมาย ระยะเวลาพัฒนาเกณฑ์ประเมิน ระยะเวลาการออกแบบประเมินผล และระยะเวลาใช้เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบที่ 4 ให้ความสำคัญกับกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มบุคคล (Constituency model) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากการประเมินองค์กรประกอบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินองค์กร ให้ความสำคัญกับเกณฑ์การประเมินรูปแบบนี้ จัดอยู่ในกลุ่มรูปแบบเชิงกลยุทธ์กลุ่มบุคคล

รูปแบบที่ 5 ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ (System resource model) หรือกลุ่มรูปแบบที่เน้นระบบทรัพยากร แนวคิดนี้อยู่บนทฤษฎีแบบระบบเปิด (Open theory) กล่าวคือ องค์กรถือเป็นระบบเปิดซึ่งต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิต โดยที่องค์กรต้องรักษาความสมดุลและความมั่นคงขององค์กร ในรูปแบบที่มุ่งเน้นที่เกณฑ์ใด ๆ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร มองความสำคัญของตัวทรัพยากรและความสามารถขององค์กรที่จะนำมาซึ่ง

ทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ ให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ และพิจารณาในระยะยาว¹⁰⁶

จันทรานี สวงนาม ได้สรุปตัวบ่งชี้การประเมินประสิทธิผลที่นิยมนำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์กรไว้ ดังนี้ 1) การมีกำไรสูง 2) ความพึงพอใจขององค์การ 3) คุณภาพ 4) ผลการปฏิบัติในภาพรวม 5) ผลผลิตขององค์กร 6) ผลกำไรที่ได้รับคืน 7) การลาออกของพนักงาน 8) ความเจริญเติบโตขององค์กร 9) การครองตำแหน่ง 10) ค่านิยมขององค์กรที่มีต่อสมาชิก 11) ค่านิยมขององค์กรและสมาชิกที่มีต่อสังคม 12) ความสามารถในการปรับตัว 13) ความสามารถในการแก้ปัญหา 14) วิธีใหม่หรือนวัตกรรม 15) ความเจริญเติบโตของที่ดิน หรือทรัพย์สิน 16) สัดส่วนคุณค่าทางการตลาด 17) ค่าเฉลี่ยที่ได้กลับคืนจากการลงทุน¹⁰⁷

กล่าวโดยสรุป การประเมินประสิทธิผลขององค์การ เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าองค์การมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ประสบผลสำเร็จเพียงใด ซึ่งในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ พร้อมทั้งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ องค์การ เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลได้ผล ตามสภาพการปฏิบัติงาน โดยเลือกใช้รูปแบบที่หลากหลาย

องค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์การ

ในการดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผลต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จหลายองค์ประกอบด้วยกัน มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์การ ไว้ดังนี้

ฮันท์ (Hunt) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิผลได้ ต้องอาศัยการประสานงานเป็นตัวเชื่อมโยงในการดำเนินการด้วย¹⁰⁸

แคมป์เบลล์ (Campbell) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย 19 เกณฑ์ คือ

¹⁰⁶ Mary S. Thibodeaux and Edward Favilla,, **Organizational Effectiveness and Commitment Through Strategic Management.** (Industrial Management & Data System, 1996), 1-2.

¹⁰⁷ จันทรานี สวงนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: บุคพอยท์, 2553), 166 – 167.

¹⁰⁸ John W. Hunt, **The Restless Organization**, (Sydney: John Wiley & Sons, 1972), 55.

1. ความมีประสิทธิภาพโดยรวม (overall effectiveness)
2. คุณภาพ (quality)
3. ผลผลิต (productivity)
4. ความพร้อม (readiness)
5. ประสิทธิภาพ (efficiency)
6. ผลกำไร (profit)
7. การเติบโต (growth)
8. การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (utilization of environment)
9. ความมั่นคง (stability)
10. การเปลี่ยนงาน (turnover) หรือคงอยู่ต่อ (retention)
11. การขาดงาน (absenteeism)
12. อุบัติเหตุ (accidents)
- 13.ขวัญ (morale)
14. การจูงใจ (motivation)
15. ความพึงพอใจ (satisfaction)
16. ความเห็นที่พ้องกันในเป้าหมาย (internalization of organization goals)
17. ความขัดแย้ง-ความสามัคคี (conflict-cohesion)
18. ความยืดหยุ่น-ปรับตัว (flexibility-adaptation)
19. การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (evaluations by external entities)¹⁰⁹

แคทซ์และคาน (Katz and Kahn) กล่าวถึง ความสำเร็จขององค์การว่า นอกจากจะต้องอาศัยทรัพยากรด้านวัตถุดิบและงบประมาณแล้ว องค์การยังต้องใช้ความสามารถของบุคลากรของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพด้วย โดยกล่าวถึง พฤติกรรมที่ทำให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้ 1) บุคลากรจะต้องมีความสนใจที่จะทำงานกับองค์การ และต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป 2) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ได้ 3) บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานในองค์การด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์¹¹⁰

¹⁰⁹ Joseph P. Campbell, **On the Nature of Organizational Effectiveness**, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1977), 132-135.

¹¹⁰ Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations**, (New York: John Wiley & Sons, 1978), 144-145.

มิลตัน (Milton) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพไว้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) ลักษณะเฉพาะของบุคคลากร (Individual characteristics) ซึ่งประกอบด้วย ความสนใจเจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการ ทักษะความชำนาญ 2) ลักษณะของงาน (Characteristics of the job) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ข้อมูล ย้อนกลับ รางวัล ความชัดเจนของบทบาท 3) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน (Characteristics of work environment) ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมปัจจุบันและบรรยากาศองค์การ¹¹¹

ควินน์และรอเบิร์ต (Quinn and Rohrbaugh) กล่าวว่า บรรยากาศ องค์การ เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
2. บรรยากาศที่องค์การส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน¹¹²

จันทรานี สงวนนาม ได้สรุป องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
3. การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
4. บรรยากาศของสถานศึกษา
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
6. การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ
7. ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน
8. ความสามารถระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน
10. ประสิทธิภาพการทางการบริหาร
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา¹¹³

¹¹¹ Charls R. Milton, **Human Behavior in Organization**, (Eaglewoof Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1981), 11-12.

¹¹² Robert E. Quinn and John Rohrbaugh, "A Spatial Model of Effectiveness Criteria : Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis," **Management Science** 5,29 (April 1983): 63-77.

¹¹³ จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, 121.

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน เช่น นักวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเกี่ยวกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ผลผลิตใหม่ สำหรับนักการศึกษา ก็มุ่งประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้นจากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล จึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การและหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมาย จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว จึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลดังนี้

แนวคิดของกิบสัน และคณะ (Gibson and others) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด¹¹⁴

แนวความคิดของพาร์สัน (Parson) ซึ่งพาร์สัน เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)¹¹⁵

แนวความคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) ได้เสนอ แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย

¹¹⁴ Gibson J. L and others., **Organizations: Behavior, Structure, Processes**, 14th ed. (New York: McGraw - Hill, 2012), 12-27.

¹¹⁵ Parsons J. L., An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. (Dissertation Abstracts International, 1994), 51-63.

3. ความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความสนใจในชีวิต¹¹⁶

มอทท์ (Mott) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง โรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สิ่งสำคัญของการบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา คือ ผลผลิตของระบบการศึกษา หากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าว ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนในจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หากแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนา การเรียนการสอนตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุกด้าน เป็นที่เชื่อได้ว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและองค์การ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่พัฒนาการระดับสูง และนักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมี

¹¹⁶ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Education Administration : Theory Research and Practice*, 384-397.

ความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทักษะทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่ถึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนต่อต้านสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง อดกลั้น และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

โรงเรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสร้างความเจริญให้แก่ตนเอง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ มีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้มารับบริการ และประโยชน์ต่อสังคม และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดี ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักรับการโรงเรียน ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้องทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จนทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู จะต้องมีความสำคัญต่อการปรับตัว และไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์กรรูปแบบการบริหารงานและดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา

สรุปได้ว่า ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ ทันท่วงทีกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ไม่ว่าจะหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนต้องมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้นเป็นการตอบสนองธรรมชาติของมนุษย์ที่ชอบอยู่ด้วยกันและเป็นการได้ช่วยกันคิด ช่วยกันออกความเห็น และช่วยกันลงมือทำ ย่อมนำไปสู่ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยเป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงที่สุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช้อำนาจ เผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมี

การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล ในบางโอกาส¹¹⁷

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือการบริหารการจัดการ ภายในโรงเรียน โดยทำงานอย่างมีเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำโรงเรียนเป็นผู้ประสาน บูรณาการ และดำเนินงานทำให้โรงเรียนก้าวหน้า พัฒนาไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์ ที่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 1 ใน 2 เขต ของจังหวัดนนทบุรี ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดนนทบุรี ถนนรัตนวิบูลย์ ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีพื้นที่ครอบคลุม 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง และอำเภอบางกรวย เนื้อที่ประมาณ 134.426 ตารางกิโลเมตร โรงเรียนในเขต รับผิดชอบจำนวน 32 โรง จำแนกเป็นโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จำนวน 22 โรง โรงเรียนใน เขตอำเภอบางกรวย จำนวน 10 โรง มีนักเรียนทั้งสิ้น 16,551 คน มีครูและบุคลากรทางการ ศึกษาจำนวน 1,207 คน

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียน แบ่งตามเขตพื้นที่รับผิดชอบ

โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จำนวน 22 โรง

1. โรงเรียนวัดลานนาบุญ (น้อม หงสะเดชอุปถัมภ์) ตั้งอยู่ หมู่ที่ 9 ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายศรากร เสนะเวส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 771 คน จำนวนครู 50 คน

2. โรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีท้บราชฎร์บำรุง) ตั้งอยู่ เลขที่ 1 หมู่ที่ 9 ตำบลบางกระสอ อำเภอ เมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสาวลีนี สุขศิริ ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัย จำนวนนักเรียน 485 คน จำนวนครู 38 คน

¹¹⁷ Paul E. Mott, *The characteristic of effective organization*, 104.

3. โรงเรียนท่าทรายประชาอุปถัมภ์ ตั้งอยู่ เลขที่ 4 หมู่ที่ 2 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสาวพรพรรณ เหล่าอัน ตำแหน่งครูรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 259 คน จำนวนครู 18 คน
4. โรงเรียนวัดตำหนักใต้ (วิลาศโอสถานนันทนุเคราะห์) ตั้งอยู่ เลขที่ 19 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายจิระพงษ์ สิทธิทิม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 461 คน จำนวนครู 33 คน
5. โรงเรียนทานสัมฤทธิ์วิทยา ตั้งอยู่ หมู่ที่ 6 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายทวิช โคตรชมภู ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 728 คน จำนวนครู 48 คน
6. โรงเรียนประชาอุปถัมภ์ ตั้งอยู่ เลขที่ 1013 หมู่ที่ 7 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางศิริลักษณ์ ศรีวีระนุรัตน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวนนักเรียน 1,364 คน จำนวนครู 72 คน
7. โรงเรียนชุมชนวัดไทรมา้า ตั้งอยู่ เลขที่ 87/2 หมู่ที่ 4 ตำบลไทรมา้า อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางศรณี คุปติปัทมกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวนนักเรียน 350 คน จำนวนครู 29 คน
8. โรงเรียนวัดแจ้งศิริสัมพันธ์ (สโสมสรสากลอุทิศ) ตั้งอยู่เลขที่ 245 หมู่ที่ 5 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ ว่าที่ร้อยตรีประเชิญ รอดบ้านเกาะ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 346 คน จำนวนครู 27 คน
9. โรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง) ตั้งอยู่เลขที่ 24/1 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ ว่าที่ร้อยตรีวิวัฒน์ หว่างเพียร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 450 คน จำนวนครู 36 คน
10. โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ ตั้งอยู่ เลขที่ 44/9 หมู่ที่ 1 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายสนอง อัดแสง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 3,417 คน จำนวนครู 232 คน
11. โรงเรียนวัดบางระโห่ง (ภิรมย์ศิริ) ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 ตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสาววรรณชนก มั่นแน่น ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 254 คน จำนวนครู 25 คน
12. โรงเรียนวัดปราสาท (ปราสาทพิทยา) ตั้งอยู่เลขที่ 18 หมู่ที่ 4 ตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ ดร.สวาทรี สิทธิชัยกานต์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 101 คน จำนวนครู 15 คน

13. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 55 (วัดโบสถ์ดอนพรหม) ตั้งอยู่ เลขที่ 82/41 หมู่ที่ 10 ตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางเดือนฉาย ชูดีดำรงค์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 557 คน จำนวนครู 37 คน
14. โรงเรียนวัดฝาง ตั้งอยู่ หมู่ที่ 3 ตำบลบางเขน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสาวจรรยา ตระกูลเลิศลักษณ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 129 คน จำนวนครู 15 คน
15. โรงเรียนวัดทางหลวงโพธิ์ทอง เลขที่ 8 ซอยกรุงเทพมหานคร ตำบลบางเขน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายอาชวินทร์ กัญญสกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 335 คน จำนวนครู 21 คน
16. โรงเรียนวัดโชติการาม ตั้งอยู่ หมู่ที่ 3 ถนนราชพฤกษ์ ตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสาวนวัทร น้ำใจ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 160 คน จำนวนครู 23 คน
17. โรงเรียนป่าไม้อุทิศ 9 ตั้งอยู่ หมู่ที่ 4 ถนนราชพฤกษ์ ตำบลบางรักน้อย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายวีระพงษ์ พรรณโรจน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 210 คน จำนวนครู 19 คน
18. โรงเรียนวัดพุทธปรางค์ปราโมทย์ ตั้งอยู่ เลขที่ 86/11 หมู่ที่ 1 ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางนุชจรีน อุชชิน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 347 คน จำนวนครู 23 คน
19. โรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง) ตั้งอยู่ เลขที่ 86 หมู่ที่ 3 1 ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ ดร.คมคาย น้อยสิทธิ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 803 คน จำนวนครู 46 คน
20. โรงเรียนอนุบาลนนทบุรี ตั้งอยู่ เลขที่ 1 ถนนประชาราษฎร์ ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางพนิดา อุษายพันธ์ุ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 1,739 คน จำนวนครู 119 คน
21. โรงเรียนกลาโหมอุทิศ ตั้งอยู่ หมู่ที่ 8 ถนนพิบูลสงคราม ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางวงเดือน บ่ายเที่ยง ตำแหน่งครู รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 377 คน จำนวนครู 30 คน
22. โรงเรียนวัดปากน้ำ (พิบูลสงคราม) ตั้งอยู่ เลขที่ 16/69 ถนนพิบูลสงคราม ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายอภิสิทธิ์ บุตรน้ำเพชร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 247 คน จำนวนครู 16 คน

โรงเรียนในเขตอำเภอบางกรวย จำนวน 10 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดจันทร์ (ผาดไสวประชาอุทิศ) ตั้งอยู่ เลขที่ 27 หมู่ที่ 5 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ ว่าที่ร้อยตรีสุทธิศักดิ์ กิซวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกลาโหมอุทิศ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์(ผาดไสวประชาอุทิศ) จำนวนนักเรียน 188 คน จำนวนครู 22 คน
2. โรงเรียนวัดเชิงกระบือ ตั้งอยู่ หมู่ที่ 1 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสาวรัตนา ทองศรีสุข ตำแหน่งครู รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 202 คน จำนวนครู 17 คน
3. โรงเรียนวัดสำโรง (หิรัญราษฎร์ภักดีวิทยา) ตั้งอยู่ เลขที่ 20 หมู่ที่ 8 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายณรงค์ศักดิ์ สันทัดเลขา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 365 คน จำนวนครู 26 คน
4. โรงเรียนวัดบางไกรนอก (แย้มพร้อมอุปถัมภ์) ตั้งอยู่ เลขที่ 134 หมู่ที่ 3 ตำบลบางขุนทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายสนั่น ไชยหงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 189 คน จำนวนครู 18 คน
5. โรงเรียนชุมชนวัดบางไกรใน (ศิลาพิบูลย์วิทยา) ตั้งอยู่ เลขที่ 101/5 ตำบลบางขุนทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางณัฐธิดา เหมือนมาตย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 138 คน จำนวนครู 15 คน
6. โรงเรียนวัดของพลู (วิจิตรราชประชานุสรณ์) ตั้งอยู่ เลขที่ 79/5 หมู่ที่ 2 ถนนปลายบาง ตำบลบางขุนทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสาวสุมาลี หิรัญคำ ตำแหน่งครู รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 124 คน จำนวนครู 16 คน
7. โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ตั้งอยู่ เลขที่ 27 หมู่ที่ 1 ถนนตลิ่งชัน-สุพรรณบุรี ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางจินดารัตน์ หงษ์สตาร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 508 คน จำนวนครู 37 คน
8. โรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง) ตั้งอยู่ หมู่ที่ 1 ถนนบางกรวย - จงถนนม ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสุภาพรรณ ประทุมมา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนท่าทรายประชาอุถัมภ์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง) จำนวนนักเรียน 362 คน จำนวนครู 28 คน
9. โรงเรียนวัดใหม่ผดุงเขต ตั้งอยู่ เลขที่ 54 หมู่ 3 ตำบลศาลากลาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นายเฉลิมพล พันธุ์บัว ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 456 คน จำนวนครู 32 คน

10. โรงเรียนน่วมประสงค์วิทยา ตั้งอยู่ เลขที่ 90 หมู่ 6 ถนนบางกรวย ตำบลศาลากลาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางณัฐยา วัฒนาปัญญาชน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนนักเรียน 129 คน จำนวนครู 24 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นัยนา นิลพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือความยึดมั่นผูกพันความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกันตามลำดับเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งการปรับเปลี่ยกระบวนการตัดสินใจในการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์และวัฒนธรรมอันดีงามอันจะนำไปสู่การบริหารแบบมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการทุกฝ่ายทั้งนี้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานหนึ่งอาจมาจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ¹¹⁸

สิริกร ทิตยวงษ์ ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารแบบคณะทำงาน ด้านการบริหารแบบประชาธิปไตย ด้านการบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหาร 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ด้านการบริหาร

¹¹⁸ นัยนา นิลพันธ์ , “คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 82.

การจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และด้านการวางแผนงานวิชาการ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง แบบปรึกษาหารือและแบบให้ข้อเสนอแนะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹¹⁹

อนงค์ อัจจงทอง ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹²⁰

ธัชพงศ์ มีแก้ว ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเพย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเพย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจ ตามลำดับ

2. แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเพย อำเภอดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักในเรื่องการมีส่วนร่วมในการติดตามและจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันใน

¹¹⁹ สิริกร ทิตยวงษ์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

¹²⁰ อนงค์ อัจจงทอง, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556), 3.

องค์กรและการให้บริการ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการศึกษาร่วมกัน¹²¹

พรปวีณ์ เขยกิจวงศ์ ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจ และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

2. กลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านราคา ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการจัดจำหน่าย ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านการส่งเสริมการตลาด

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามด้าน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อด้านผลิตภัณฑ์ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อด้านราคา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อด้านบุคคล ด้านการไว้วางใจกัน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อด้านกระบวนการและด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อด้านลักษณะทางกายภาพ¹²²

วิระภรณ์ ปานจันทร์ ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

¹²¹ ธีชพงศ์ มีแก้ว, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอตอนตม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” (การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), ง.

¹²² พรปวีณ์ เขยกิจวงศ์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), ง.

ประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ลำดับแรกด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นคู่ความสัมพันธ์ลำดับสูงสุด พบว่าการมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมการประเมินผลกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด การมีส่วนร่วมตัดสินใจกับการวัดผลและประเมินผล¹²³

จิราภรณ์ เพชรทัต ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเป็นอิสระ ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านความผูกพัน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ 2) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต การพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้ การจัดการทำข้อมูล ความร่วมมือร่วมใจ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ การมุ่งเน้น การมองอนาคต และความเอาใจใส่ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹²⁴

¹²³ วิระภรณ์ ปานจันทร์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2558), ค.

¹²⁴ จิราภรณ์ เพชรทัต, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ง.

ไศภิตา คล้ายหนองสรวง ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซนต์¹²⁵

กนิษฐา สุขสมัย ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความยึดมั่นผูกพันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ¹²⁶

กัญวิญญู ธาริบุญ ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ความผูกพันต่อองค์การ การพัฒนาทีม การกระจายอำนาจ การไว้วางใจกัน การให้ข้อมูล

¹²⁵ ไศภิตา คล้ายหนองสรวง, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), ง.

¹²⁶ กนิษฐา สุขสมัย, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม,” **วารสารธุรกิจปริทัศน์** 7, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558): 9.

ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ และเข้าใจธรรมชาติขององค์การ

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผยมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วมความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลงานของตนเอง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ ($r = 0.58$) ด้านความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.53$) และด้านกรร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($r = 0.43$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย¹²⁷

ชนกพร มนัส ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.01$ ¹²⁸

นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

¹²⁷ กัญวัญญ์ ธารีบุญ, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย,” *Veridian E-Journal, Silpakorn University* 8, 1 (มกราคม – เมษายน 2558): 122.

¹²⁸ ชนกพร มนัส, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2559), 1.

การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ 2) ระดับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อหลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน¹²⁹

สุพรรณณี กุลโสภิต ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด และผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามหลักสูตร 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹³⁰

¹²⁹ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, 2559), ข.

¹³⁰ สุพรรณณี กุลโสภิต, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

ทับทิม แสงอินทร์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบ ดำเนินการด้านการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน¹³¹

นิสรพร แซ่มชุงาม ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี การเกี่ยวข้องทางสังคม จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วมธรรมนูญในองค์กรการทำงาน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01¹³²

จุฑามาศ พันสวรรค์ ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

¹³¹ ทับทิม แสงอินทร์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

¹³² นิสรพร แซ่มชุงาม, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

สถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาของการมีส่วนร่วม คือ คณะกรรมการสถานศึกษาบางคนติดภารกิจไม่สามารถมาประชุมได้ อีกทั้งยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ 3) รูปแบบ คือ สร้างการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ เพิ่มช่องทางการติดต่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ไลน์ เฟซบุ๊ก วารสาร และการสร้างความตระหนัก ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการก่อน - หลัง 4 ครั้ง/ปี 3) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ คือ จำนวนโครงการที่มีมากเกินไป ทำให้ครูและบุคลากรมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น¹³³

ปิยดา วงษ์ปัญญา ได้ศึกษา การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹³⁴

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

¹³³ จุฑามาศ พันสวรรคค์, “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2562), ง -จ.

¹³⁴ ปิยดา วงษ์ปัญญา, “การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยทั่วไป การขาดงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ 3) การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมในระดับมาก อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹³⁵

สุพิชฌาย์ เหลืองนวล ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลด้านกระบวนการตัดสินใจ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านเป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร และอยู่ในระบบที่ 4 ระบบความช่วยเหลือ 2) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพโดยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการออกกลางคันของนักเรียน ด้านการขาดงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 3) คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹³⁶

มูทิตา เครือวัลย์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษา เครือข่ายแก่งหลวงบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

¹³⁵ โสภภา วงษ์นาคเพ็ชร, “การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

¹³⁶ สุพิชฌาย์ เหลืองนวล, “คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), ง.

ประถมศึกษาระยะของเขต 2 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอาศัยทฤษฎีของวอลตัน (Walton) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานบูรณาการสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการปฏิบัติงานภายในสังคม ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีของมอท (Mott) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนที่มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านบูรณาการสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาคะแนนเฉลี่ยน้อย ดังนี้ คือด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนที่มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 2 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านบูรณาการสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการและอยู่ในระดับน้อย 1 ด้านคือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม¹³⁷

¹³⁷ มุทิตา เครือวัลย์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายแกลงบุรีพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2” (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบุรีพา, 2555)

อำนาจพร สอิ่งทอง ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยคุณภาพชีวิตของผู้บริหารใช้ตามแนวคิดขององค์การยูเนสโก 5 ประการ ประกอบด้วย ด้านสภาพทั่วไปของชีวิต ด้านสังคมด้านเศรษฐกิจ ด้านความเป็นมนุษย์และด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออสเตน 7 ประการ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ทุ่มเทเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แยกพิจารณารายด้านพบในลักษณะเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ คุณภาพชีวิตด้านสังคม คุณภาพชีวิตด้านความเป็นมนุษย์ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจส่วนคุณภาพชีวิตด้านสภาพทั่วไปของชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แยกพิจารณารายด้านพบในลักษณะเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน ด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ด้านบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัยและด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 3) คุณภาพชีวิตของผู้บริหารด้านสภาพทั่วไปของชีวิต คุณภาพชีวิตด้านสังคม คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตด้านความเป็นมนุษย์และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01¹³⁸

ศิริลักษณ์ แซ่ไคว้ว ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยการใช้อำนาจใช้ทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน (French and Raven) 7 ประการ ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิงอำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากข่าวสารข้อมูลและอำนาจการพึ่งพา ส่วนประสิทธิผลของ

¹³⁸ อำนาจพร สอิ่งทอง , “คุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

สถานศึกษาใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott) 4 ประการ ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ อำนาจข่าวสารข้อมูล อำนาจพึ่งพาและอำนาจจากความเชี่ยวชาญตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3)ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹³⁹

วรเวทย์ แป้นนอก ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ดำรงตำแหน่งพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁴⁰

¹³⁹ ศิริลักษณ์ แซ่โค้ว , “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3” (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558),ง.

¹⁴⁰ วรเวทย์ แป้นนอก , “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6” (ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2558), 1.

นฤมล เจริญพรสกุล ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและเพื่อสร้างรูปแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเอกชน 420 คน จากโรงเรียน 38 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับเครื่องมือกลับคืนมาจากครูโรงเรียนเอกชน 420 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3.ความพึงพอใจในงานของครู 4.ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และ 5.ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และการบริหารงานในโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ได้แก่ คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู ปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติของผู้เรียน ผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ เสนอการวิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะบางประการ สำหรับการกำหนดนโยบาย การนำไปสู่การปฏิบัติ และการวิจัยต่อไปในอนาคต ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน มีรายละเอียด ดังนี้ ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ได้แก่ คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู ปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองและเจตคติของผู้เรียน จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านครู โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีอิทธิพลมากที่สุดรองลงมาคือ คุณลักษณะของครู และพฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลใกล้เคียงกัน ครูเป็นตัวแปรในระดับห้องเรียน เป็นตัวแปรที่วัดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน เป็น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งที่เป็นสภาพ คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูและนักเรียน พบว่าคุณลักษณะทางชีวสังคมของครู การสนับสนุนทางสังคมของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู พฤติกรรมการสอนของครู บรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง พลังหรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ความพึงพอใจของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานของครูและโรงเรียน ความพึงพอใจในการบริหารจัดการภายในของโรงเรียนและความพึงพอใจต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย คุณลักษณะของผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีนโยบายชัดเจน เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถและทักษะในวิชาชีพครูที่ดี มีความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีการบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ ทักษะในการบริหารเชิงธุรกิจที่ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความศรัทธาในอาชีพ และมีมนุษยสัมพันธ์¹⁴¹

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุดในภาพรวม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁴²

¹⁴¹ นฤมล เจริญพรสกุล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,” *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* 11,3 (กันยายน - ธันวาคม 2559): 107-118.

¹⁴² ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9,” *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย* 9, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2560): 299.

เสกสันต์ รอดย้อย ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถทางวิชาการ¹⁴³

จตุพร จินาพันธ์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และเงินเดือน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในระดับสูงในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจของครูด้านลักษณะงาน (X_3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_7) ด้านความก้าวหน้า (X_5) ด้านเงินเดือน (X_{10}) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .973 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁴⁴

¹⁴³ เสกสันต์ รอดย้อย, “ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า* 4, 3 (กันยายน 2560): 25.

¹⁴⁴ จตุพร จินาพันธ์, “แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18,” *วารสารศึกษาศาสตร์* 28, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560): 267.

วีรยุทธ เสาแก้ว ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง ถึงระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2}) และแรงจูงใจในการทำงานของครูนโยบาย และการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05¹⁴⁵

กฤตชัย สุริยนต์ ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁴⁶

¹⁴⁵ วีรยุทธ เสาแก้ว, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1,” *วารสารวิจัยรำไพพรรณี* 12, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2561): 59.

¹⁴⁶ กฤตชัย สุริยนต์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย* 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562): 1.

งานวิจัยต่างประเทศ

บาค (Baksh) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่าง โปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจ ในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโต และความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน¹⁴⁷

เอลเลียท (Elliont) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู อาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกัน และการตัดสินใจ ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้¹⁴⁸

เพอร์สัน (Person) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย¹⁴⁹

พอตเตอร์ (Porter) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความ

¹⁴⁷ Michael Baksh, The relationship between participative management and job attitudes, (Dissertation Abstracts International, 1968), 351.

¹⁴⁸ Davis C. Elliott, Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome, (Dissertation Abstracts International, 1994), 125.

¹⁴⁹ Parson, J. L., An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges, (Dissertation Abstracts International, 1994), 1351.

ต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูล พวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าจำกัด การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม และอธิปไตย ความต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์¹⁵⁰

แคโรลและคณะ (Carol et. al) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนและโรงเรียน พบว่าการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนซึ่งมีนักเรียนเป็นวัยรุ่นมีความสำคัญมาก คนในชุมชนควรจัดตั้งกรรมการของชุมชนในการดูแลร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนและควรมีความรอบคอบในเรื่องระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนวิธีการที่อาจจะมีผลกระทบ¹⁵¹

สเตฟาโน่ (Stefano) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนบทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่ยังเป็นสัดส่วนซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร การแบ่งอย่างนี้เป็นสัดส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย¹⁵²

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การมีส่วนร่วมมีข้อจำกัด คือ ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ เพื่อที่เข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน จะทำให้การบริหารมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น¹⁵³

แซมมอนส์และมอร์ติเมอร์ (Sammons and Mortimore) ได้ศึกษาองค์ประกอบ

¹⁵⁰ Ernest J. Porter , The life-world of older widows: The context of lived experience, (Journal of Women and Aging, 1995), 31-46.

¹⁵¹ Merz, Carol and Furman, Community and School Promise and Padox, Accessed December 15, 2020, <http://203.144.248.23/ericcvrent/detail.nsp>

¹⁵² De Stefano Marcelo, "School Effectiveness: The Role of the Principal in Leading Public Secondary School in Santa Fe Province, Accessed December 15, 2020, <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AA13091243>

¹⁵³ Davis Keith and John W. Newstrom, **Human Behavior at Work: Organization**, 7th ed. International Student Edition (New York: McGraw-Hill Book Company, 1989), 241.

ที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ตึงเน้นคุณภาพการเรียน การสอนมีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา¹⁵⁴

หลิว (Liu) ศึกษาเรื่อง การวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของนักเรียนในประเทศจีน โดยใช้เกณฑ์ประสิทธิผลโรงเรียนของนานาชาติซึ่งใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Mannova จากการตอบแบบสอบถามของครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านกระบวนการจัดการ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลในประเทศจีน กับประสิทธิผลโรงเรียนของนานาชาติ ในด้านบทบาทของ Banzhuren ซึ่งเป็นผู้อำนวยการห้องเรียน ความสำคัญของการประเมินคะแนนทดสอบนักเรียนของครู ผลกระทบของขนาดห้องเรียนที่ใหญ่ และผลกระทบในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากร การศึกษาโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท มีประสิทธิผลตรงข้ามประสิทธิผลของโรงเรียนในเมือง ในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความคาดหวังของนักเรียนในอนาคต และโอกาสของครูในการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ ข้อแตกต่างที่พบ ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครูจีนยังคงยึดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบจัดตั้งห้องมากกว่าแบ่งกลุ่มย่อย ครูยังเข้มงวดกับนักเรียนในด้านกฎระเบียบและการเรียน และการสาธิตการสอนเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมทั้งในโรงเรียนเดียวกันและโรงเรียนอื่น¹⁵⁵

จอห์นสัน (Johnson) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าผลการแนะแนวในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ การสำรวจประสิทธิผลของแผนงานของโรงเรียนจะสามารถนำมาใช้ได้กับฝ่ายกิจกรรมการป้องกันการศึกษและผู้มีวิชาชีพเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่แสวงหาแผนงาน การให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน¹⁵⁶

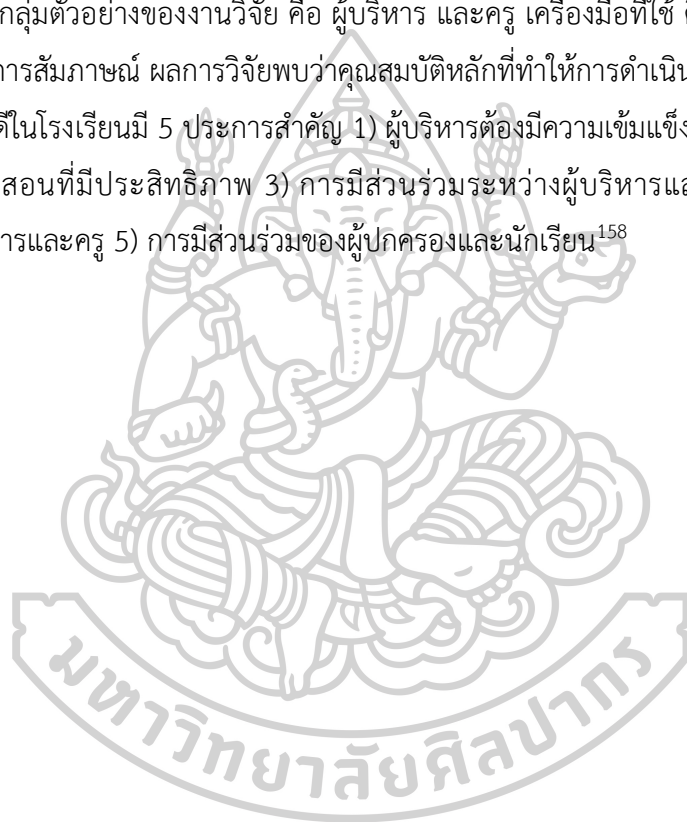
¹⁵⁴ Sammons & Mortimore, "School Effectiveness and Value Added Measure," Accessed December 15, 2020, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0969594940010307>

¹⁵⁵ Shujie Liu, "School Effectiveness Research in China," Accessed December 15, 2020, https://www.researchgate.net/publication/277822797_School_Effectiveness_Research_in_China

¹⁵⁶ Louis Johnson Donita, "Significant Factors Influencing an Effective School Counseling Program" (Philosophy dissertation of Walden University, 2004), 149.

กรีน (Green) ได้ศึกษา การรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เห็นด้วยร่วมกันได้ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง และการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง¹⁵⁷

โมฮัน (Mohan) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของประสิทธิผลในโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศมาเลเซีย เนื่องมาจากปรัชญาการศึกษาแห่งชาติในปี ค.ศ.2000 ทำให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างรวดเร็ว กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย คือ ผู้บริหาร และครู เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจความคิดเห็นโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าคุณสมบัติหลักที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในโรงเรียนมี 5 ประการสำคัญ 1) ผู้บริหารต้องมีความเข้มแข็ง มีจุดมุ่งหมายชัดเจน 2) การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู 4) ความเข้มงวดระหว่างผู้บริหารและครู 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน¹⁵⁸



¹⁵⁷ Albert Green Decadra, Teachers Parents and Student Perception of Effective School Characteristics of Two Texas Urban Exemplary Open-Enrollment Charter School, Dissertation Abstract International, 2005, 135.

¹⁵⁸ Gopalaiyer, Mohan “Current Views of the Characteristics of School Effectiveness in the Context of National Secondary Schools Form the Perceptions of Principals, Heads of Department and Teachers in Kuala Lumpur Malaysia” (University of Leicester, 2008), 132.

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ทำให้ทราบถึงแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ทั้งการมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นการลงมือปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวคิดที่สามารถทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพคือการไว้วางใจกัน (Trust) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) และควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) ทั้งนี้เพราะทุกคนมีงานมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นและตั้งใจ มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่โดยมีผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาก็จะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Positive Attitude) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Flexibility) ซึ่งหากสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยการนำแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษาแล้วนั้น ก็นับเป็นความสำเร็จอย่างแท้จริงของทุกสถานศึกษา ทั้งนี้จุดเริ่มต้นของการสร้างความสำเร็จในสถานศึกษานั้น จะต้องมาจากกระบวนการบริหารจัดการโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการบริหารอย่างรอบด้านเป็นผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 จำนวน 140 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg) และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการวิจัยตามระบบการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยเริ่มตั้งแต่การศึกษาจากปัญหา ข้อมูล เอกสาร การศึกษาวรรณกรรม สืบค้นตำราเอกสาร ข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมและเรียบเรียงในการเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำและเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ โดยมีข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาและหาความเชื่อมั่น นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการวิเคราะห์หาข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (The one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



- | | | |
|-------|-----------|---------------------------------|
| เมื่อ | R หมายถึง | กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม |
| | X หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| | O หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา |

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 32 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จำนวน 22 โรงเรียน และโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอบางกรวย จำนวน 10 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 28 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ ตารางประมาณการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹⁵⁹ แล้วจึงเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตาม อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรอง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐานจำนวน 1 คน ดังตารางที่ 2

¹⁵⁹ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal for Education and Psychological Measurement* 3, (November, 1970) : 607-610.

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1	ประชากร (โรง)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรง)	ผู้ให้ข้อมูล				รวม (คน)
			ผอ./รอง ผอ./รก. (คน)	หัวหน้า กลุ่มงาน / กลุ่มสาระ (คน)	ครู (คน)	คณะกรรมการ สถานศึกษา ๑ (คน)	
อำเภอเมืองนนทบุรี	22	19	19	19	38	19	95
อำเภอบางกรวย	10	9	9	9	18	9	45
รวม	32	28	28	28	56	28	140

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน

2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Swansburg ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การไว้วางใจกัน (Trust : X_1) หมายถึง พื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดหน้าที่ในขอบข่ายงานอย่างชัดเจน งานที่ได้รับจะสำเร็จได้อย่างราบรื่นหากผู้ปฏิบัติได้รับความไว้วางใจ การให้อำนาจตัดสินใจเมื่อมอบงานให้ปฏิบัติ โดยทุกคนในองค์กรรู้จักการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมศักยภาพและสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment : X_2) หมายถึง ทุกคนต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือรวมถึงการแนะนำข้อมูลในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนการเข้าอบรมพัฒนาความสามารถเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ รักในองค์กร ขยันหมั่นเพียร ผลผลิตในการทำงานก็มีมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันก็จะเพิ่มขึ้น

2.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives : X_3) หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันจะสามารถจัดความขัดแย้งขององค์กรได้ เริ่มจากการสร้างความชัดเจนในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การตั้งเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนจะส่งผลให้ทุกคนในองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.4 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy : X_4) หมายถึง ภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะ ทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้หลายทาง เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในด้านต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพ การสร้างความชัดเจนในการให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของมอห์ต โดยได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity : Y_1) หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีพัฒนาการระดับสูงขึ้น มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้และส่งเสริมศักยภาพตามความต้องการของนักเรียน ทั้งนี้กระบวนการวัดประเมินผลต้องมีระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสนับสนุนและความร่วมมือในการจัดการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครองและชุมชน

3.2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Positive attitude : Y_2) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนรวมทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีเจตคติทางบวกต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด โดยที่โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเจตคติทางบวกให้แก่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม

3.3 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability : Y_3) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ๆ ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ใช้โรงเรียนเป็น

แหล่งเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารรับฟังข้อมูลรอบด้านจากครู ผู้ปกครองและชุมชนในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน สามารถนำพาโรงเรียนให้มีชื่อเสียงหรือได้รับรางวัลในด้านต่างๆจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Flexibility : Y₄) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนด้วยความสามัคคี ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหาด้านต่างๆให้นักเรียน เช่น ครูสามารถจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักแก้ปัญหาเบื้องต้นของตนเองได้ รวมไปถึงงานรับผิดชอบอื่นๆ ตลอดจนกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารและครูต้องมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามแนวคิดของ สวอนส์เบิร์ก (Swansburg)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott)

ตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Five rating scale)¹⁶⁰ ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

¹⁶⁰Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill Book Company, 1961), 74.

5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ นำผลการศึกษามาประยุกต์ตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับงานวิจัย สร้างเป็นเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปรโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 โรงเรียนละ 5 คน รวมเป็น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค(Cronbach)¹⁶¹ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.910

¹⁶¹Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ หากโรงเรียนใดติดขัดด้านการคมนาคม ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตอบแบบสอบถามในช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น google form เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
2. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency : f) และร้อยละ (Percentage : %)
2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม /ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม /ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม /ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม /ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม /ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด¹⁶²

3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก¹⁶³

¹⁶² John W. Best, *Research in Education*, 3rd ed. (New Jersey: Prentice - Hall, 1981), 174.

¹⁶³ บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ 5. (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ยูเอ็นไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553), 377.

สรุป

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยใช้จำนวนผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ มีแบบแผนการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 140 คน ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ สวอนส์เบิร์ก (Swansburg) ตัวแปรตามที่ศึกษา คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์คือความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้ง 28 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 140 คน เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามสามารถนำมาวิเคราะห์ผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 140 คน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้ความถี่ (frequency) (f) และร้อยละ (percentage) (%) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1. ชาย	52	37.14
	2. หญิง	88	62.86
รวม		140	100.00
2.	อายุ		
	1. ไม่เกิน 30 ปี	31	22.14
	2. 31 – 40 ปี	43	30.71
	3. 41 – 50 ปี	41	29.29
	4. 51 ปีขึ้นไป	25	17.86
รวม		140	100.00
3.	วุฒิการศึกษา		
	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.57
	2. ปริญญาตรี	68	48.57
	3. ปริญญาโท	65	46.43
	4. ปริญญาเอก	2	1.43
รวม		140	100.00
4.	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน	28	20.00
	2. หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	28	20.00
	3. ครู	56	40.00
	4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	28	20.00
รวม		140	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.86 เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.29 รองลงมาคือมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.14 และน้อยที่สุดคือ มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 สำหรับตำแหน่งปัจจุบันพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตำแหน่งครู จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ในการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 140 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=140)

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การไว้วางใจกัน (X_1)	4.58	0.49	มากที่สุด
2	ความยึดมั่นผูกพัน (X_2)	4.63	0.48	มากที่สุด
3	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3)	4.53	0.51	มากที่สุด
4	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	4.60	0.48	มากที่สุด
โดยภาพรวม (X_{tot})		4.59	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณา จำแนกตามรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) อยู่ในระบับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.48 - 0.51 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)

(n=140)

ข้อที่	การไว้วางใจกัน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู	4.64	0.60	มากที่สุด
2	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ	4.56	0.64	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.55	0.66	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจในขอบข่ายของงานที่ให้ครูรับผิดชอบ	4.49	0.58	มาก
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.56	0.59	มากที่สุด
6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู	4.66	0.57	มากที่สุด
รวม (X_1)		4.58	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านการไว้วางใจ (X_1) โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อและระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจในขอบข่ายของงานที่ให้ครูรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.57 - 0.66 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2)

(n=140)

ข้อที่	ความยึดมั่นผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้ข้อมูลแนะนำและฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ครู	4.67	0.59	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	4.69	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครู รักและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน	4.71	0.58	มากที่สุด
4	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน	4.49	0.60	มาก
5	ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงเป้าหมายการทำงาน	4.61	0.56	มากที่สุด
รวม (X_2)		4.63	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อและระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครู รักและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ข้อมูลแนะนำและฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.56) และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.56 - 0.60 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3)

(n=140)

ข้อที่	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการประชุมปรึกษากันเพื่อกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	4.57	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน และเป้าหมายที่วางไว้	4.45	0.62	มาก
3	ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน	4.46	0.61	มาก
4	ผู้บริหารรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือ เมื่อพบปัญหา	4.57	0.59	มากที่สุด
5	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น	4.60	0.57	มากที่สุด
รวม (X_3)		4.53	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ มีการประชุมปรึกษากันเพื่อกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือเมื่อพบปัญหา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน

การทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารและครูดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานและเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.55 - 0.62 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)

(n=140)

ข้อที่	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ	4.62	0.57	มากที่สุด
2	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ	4.74	0.53	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	4.57	0.62	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบ	4.49	0.58	มาก
5	ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	4.60	0.63	มากที่สุด
รวม (X_4)		4.61	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อและระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.53)

รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.53 - 0.63 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขนานนทบุรี เขต 1

ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขนานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (arithmetic mean \bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 28 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 13

ตารางที่ 9 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขนานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=140)

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขนานนทบุรี เขต 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.53	0.45	มากที่สุด
2	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2)	4.60	0.48	มากที่สุด
3	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Y_3)	4.67	0.43	มากที่สุด
4	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_4)	4.67	0.46	มากที่สุด
โดยภาพรวม (Y_{tot})		4.63	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณา จำแนกตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.48) และ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.43 - 0.48 ลักษณะเช่นนี้ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 10 - 13

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

(n=140)

ข้อที่	ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ และความต้องการ	4.40	0.66	มาก
2	ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะ การสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.57	มาก
3	ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.44	0.62	มาก
4	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่า เกณฑ์มาตรฐาน	4.59	0.59	มากที่สุด

ข้อที่	ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	4.65	0.56	มากที่สุด
6	ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.71	0.52	มากที่สุด
รวม (Y_1)		4.53	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพและความต้องการ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.66 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2)

(n=140)

ข้อที่	ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีเจตคติทางบวก	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนา ความคิดเชิงบวกของนักเรียน	4.66	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน	4.73	0.52	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการทำกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	4.52	0.59	มากที่สุด
4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นทักษะ พัฒนาความคิดให้แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.69	0.55	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติ ที่ดีแก่นักเรียน	4.54	0.62	มากที่สุด
6	นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของ โรงเรียนเป็นอย่างดี	4.47	0.61	มาก
7	นักเรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.59	0.64	มากที่สุด
8	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่โรงเรียน กำหนด	4.80	0.51	มากที่สุด
9	ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมคุณธรรม	4.47	0.66	มาก
รวม (Y_2)		4.60	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด 7 ข้อและอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ครูจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นทักษะพัฒนาความคิดในแก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความคิดเชิงบวกของ นักเรียน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ นักเรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติที่ดี แก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการทำกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ต่างๆของโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) และผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือกับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมคุณธรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.51 - 0.66 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโรงเรียน (Y_3)

(n=140)

ข้อที่	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง กระบวนการทำงานเสมอ	4.79	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูนำนโยบายการใช้สื่อเทคโนโลยีมา ดำเนินงานตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี	4.70	0.55	มากที่สุด

ข้อที่	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3	ครูมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ	4.62	0.54	มากที่สุด
4	ครูสามารถจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพ ของนักเรียน	4.66	0.55	มากที่สุด
5	ครูมีความตระหนักรู้ในภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไป ของโลก	4.61	0.56	มากที่สุด
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	4.65	0.55	มากที่สุด
7	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ	4.64	0.57	มากที่สุด
8	โรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนครอบคลุมเนื้อหา ตามหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการสอนที่ทันสมัยอย่าง หลากหลาย	4.61	0.61	มากที่สุด
9	มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน และชุมชน	4.71	0.56	มากที่สุด
10	โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครอง ชุมชนและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.66	0.57	มากที่สุด
รวม (Y_3)		4.67	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจาก
ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเสมอ

($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครุณานโยบายการใช้สื่อเทคโนโลยีมาดำเนินงานตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ครูสามารถจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.57) ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ครูมีความตระหนักรู้ในภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไปของโลก ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.56) และโรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนครอบคลุมเนื้อหาตามหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการสอนที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.61 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 คำสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y₄)

(n=140)

ข้อที่	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี	4.76	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.80	0.50	มากที่สุด
3	ครูมีแนวทางในการแก้ปัญหาทางการเรียนของนักเรียน	4.69	0.58	มากที่สุด
4	ครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักแก้ปัญหาเบื้องต้นได้	4.59	0.62	มากที่สุด
5	ครูทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.71	0.54	มากที่สุด

ข้อที่	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	ผู้บริหารและครูสามารถรวมพลังแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.56	มากที่สุด
7	กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีตามวัตถุประสงค์ของงาน	4.66	0.56	มากที่สุด
รวม (Y_4)		4.67	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ครูทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ครูมีแนวทางในการแก้ปัญหาทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสามารถรวมพลังแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีตามวัตถุประสงค์ของงาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) และครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.62 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดย ภาพรวมและรายด้าน

(n=140)

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
X ₁	.732**	.764**	.788**	.786**	.824**
X ₂	.696**	.729**	.764**	.759**	.791**
X ₃	.742**	.674**	.750**	.686**	.764**
X ₄	.812**	.758**	.808**	.790**	.849**
X _{tot}	.809**	.793**	.844**	.818**	.875**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r_{xy} = 0.875^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนรายด้าน (X₁-X₄) กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้ายตามกันทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก คือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.849^{**}$) ลำดับรองลงมา คือ การไว้วางใจกัน (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.824^{**}$) รองลงมา คือ ความยึดมั่นผูกพัน (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.791^{**}$) และลำดับสุดท้าย คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.764^{**}$)

เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนรายด้าน (X₁-X₄) กับประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้าน (Y₁-Y₄) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้ายตามกันทุกคู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 5 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X₄) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r_{xy} = 0.812^{**}$) ลำดับรองลงมา คือ ความมีอิสระในการ

ปฏิบัติงาน (X_4) กับความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Y_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r_{xy} = 0.808^{**}$) ลำดับรองลงมา คือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r_{xy} = 0.790^{**}$) ลำดับรองลงมา คือ การไว้วางใจกัน (X_1) กับความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Y_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r_{xy} = 0.788^{**}$) รองลงมา คือ การไว้วางใจ (X_1) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r_{xy} = 0.764^{**}$) และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.674^{**}$)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยแบ่งโรงเรียนตามเขตอำเภอ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg) กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของมอทท์ (Mott) ซึ่งแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.910 ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ผลจากจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจาก ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การ ใ้วางใจกัน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการ ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์คล้ายตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1” มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ ซึ่งสามารถนำมา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ถึงแม้ จะมีประสบการณ์ในการบริหารไม่มาก แต่ส่วนมากเป็นกลุ่มผู้บริหารยุคใหม่ที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม เป็นสำคัญ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งการ วางแผน การแสดงความคิดเห็น การประสานงาน การประชุม การรายงานและติดตามผล เป็นต้น เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน จึง

เกิดกระบวนการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมให้ครู ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ใช้การรับฟังความคิดเห็นมาเป็นข้อปรับปรุงในการพัฒนางาน ประกอบกับการที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความรักและมุ่งพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนก้าวไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงเป็นความพร้อมที่จะร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติงานในแต่ละปี นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้อิสระและโอกาสแก่ครูในการทำงานก็เป็นแรงกระตุ้นให้ครูรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่น ผูกพัน รักและศรัทธาในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ เพชรทัต ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อแยกพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างดี ครูทุกคนจึงเกิดความยึดมั่นผูกพันที่ได้จากการพัฒนา ความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนเกิดจากการที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนรู้ถึงเป้าหมายและมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร เมื่อมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมมากขึ้นบุคลากรทุกคนก็จะมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ทำให้เกิดผลผลิตที่ดีในการทำงานมากขึ้น โรงเรียนจึงประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา สุขสมัย ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่สูงที่สุดกว่าทุกๆ ด้านแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถกล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในโรงเรียนมีความสำคัญที่ส่งให้กระบวนการทำงานพัฒนาได้ดีขึ้น สามารถสร้างความรู้สึกที่ผูกพันกับโรงเรียนก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.2 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อผู้บริหารและครูในโรงเรียนเกิดความไว้วางใจกัน มีความยึดมั่นผูกพันกัน อยู่ในระดับหนึ่งแล้ว การไว้วางใจของผู้บริหารจะส่งผลให้ผู้บริหารให้อำนาจในการทำงาน

การตัดสินใจรวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การเปิดโอกาสและมีเสรีภาพในการทำงานจะทำให้ความร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา และการบริหารโรงเรียนเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้จนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา นิลพันธุ์ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกันตามลำดับ

1.3 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร จึงเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวของครู นอกจากนี้การให้เกียรติซึ่งกันและกันในโรงเรียนก็ส่งผลดีต่อบรรยากาศโดยรวมในการทำงาน ผู้บริหารที่ให้ความเป็นกันเอง รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากร รวมถึงเชื่อมั่นว่างานที่มอบหมายจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิตา คล้ายหนองสรวง ที่ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซ็นต์ สามารถสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมากเพราะเมื่อผู้บริหารให้โอกาสแก่ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีการทำงานที่เป็นอิสระทั้งด้านความคิดและอำนาจตัดสินใจเมื่อได้รับมอบหมายงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงาน ในองค์การประสบผลสำเร็จต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลแก่โรงเรียน

1.4 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับที่ 4 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมระดมความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยมีการประชุมวางแผน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสราพร แซ่มชุงาม ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีทักษะในการบริหารงานที่ดี มีกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ ผู้บริหารผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาอย่างเข้มข้น จึงมีทักษะการบริหารที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู บุคลากร นักเรียนตลอดจนชุมชนพื้นที่โดยรอบโรงเรียน ส่งผลให้ผู้ปกครอง ชุมชนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนา นักเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน กระตุ้นให้นักเรียนพร้อมที่จะเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่มีครูเป็นผู้จัดกิจกรรมที่ตรงตามหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีในการสอนที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพด้วยเครื่องมือการวัดผลที่ตรงตามศักยภาพของนักเรียน ครูสามารถจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกำหนดนโยบายและรับทราบข้อมูลต่างๆของโรงเรียนด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครอง เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียนชุมชนและองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสันต์ รอดย้อย ที่ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างงาน

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถทางวิชาการ

เมื่อแยกพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยมีรูปแบบและเทคนิควิธีการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย พร้อมทั้งจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ส่งผลให้การบริหารของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่เข้ากับบริบทของแต่ละโรงเรียน อีกทั้งครูและบุคลากรมีนวัตกรรมในการพัฒนาสื่อการสอน รูปแบบในการสอนที่น่าสนใจ โดยเน้นคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน รวมทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับวัย มีคุณธรรมพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ แซ่ไคว้ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับ 2 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ครูและบุคลากร รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี

ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในกิจกรรมด้านต่างๆของโรงเรียน ทั้งบรรยากาศในด้านอาคารสถานที่ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการประสานความร่วมมือและได้รับการสนับสนุนจากทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับต่าง ๆ ของนักเรียนมีการพัฒนาไปในทิศทางที่น่าพอใจ ทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน จึงให้ความร่วมในการดำเนินทุกกิจกรรมของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร จินาพันธ์ ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีผลการวิจัยในด้านประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

2.3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับ 3 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน อย่างเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดีของผู้เรียน เพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมนำความรู้ รู้จักเหตุผล มีวินัย มีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนเป็นปัญหาของสังคม ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เจริญพรสกุล ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครู ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และการบริหารงานในโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ได้แก่ คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู ปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติของผู้เรียน

2.4 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับ 4 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพและตรงตามความต้องการ ครูมีการพัฒนากระบวนการสอนอยู่เสมอ โรงเรียนส่งเสริมกระบวนการสอนที่เน้นการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกระดับชั้นอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีการพัฒนาคุณภาพวิชาการเป็นไปตามที่ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้สนับสนุนการจัดการศึกษาคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแซมมอนส์และมอร์ติเมอร์ (Sammons & Mortimore) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลจะประกอบไปด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ตีมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โมฮัน (Mohan) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของประสิทธิผลในโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าคุณสมบัติหลักที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลและประสิทธิผลที่ดีในโรงเรียนมี 5 ประการสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องมีความเข้มแข็งมีจุดมุ่งหมายชัดเจน การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู ความเข้มงวดระหว่างผู้บริหารและครูและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เพราะผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีทักษะในการบริหารมากเพียงพอ และมีการนำแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg) 4 องค์ประกอบมาใช้ร่วมกับทักษะการบริหารอื่นๆตามบริบทของแต่ละโรงเรียน กล่าวคือ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากผลของการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกถึงความยึดมั่นผูกพันจะมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย อีกประการหนึ่งคือหากผู้บริหารมีความไว้วางใจและสามารถทำให้ครู บุคลากร รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนรับรู้ถึงการไว้วางใจที่ผู้บริหารมีต่อผู้ปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิภาพจนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับกัญญวัญญ์ ธาริบุญญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทีม การกระจายอำนาจ การไว้วางใจกัน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ และเข้าใจธรรมชาติขององค์การ 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผยบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วมความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลงานของตนเอง และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 คู่ที่สัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r_{xy} = 0.812^{**}$) ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารให้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่ครู และบุคลากร มีความไว้วางใจว่างานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง ครูและบุคลากรเกิดความสบายใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการพัฒนาเป้าหมายของการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน มีความมุ่งมั่นตั้งใจให้งานประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันกันในโรงเรียน ลดความขัดแย้งและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เมื่อบริบททุกอย่างในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่ดี ผู้ปกครอง ชุมชนก็ให้การตอบรับในทางที่ดี เกิดการพัฒนาและเป็นผลดีแก่โรงเรียน ก่อให้เกิดคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ซึ่งนั่นก็คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นของนักเรียน เป็นผลลัพธ์ที่สามารถกล่าวได้ว่า โรงเรียนพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดในทางการบริหารการศึกษาและกระบวนการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไปสำหรับงานวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีค่ามีขมิมเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง สามารถส่งเสริมทักษะ กลยุทธ์ กลวิธีการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากลยุทธ์และทักษะการบริหารให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนที่ยังมีประสบการณ์ไม่มาก ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการบริหาร ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปีจจัย ทั้งในและนอกสถานศึกษา ในส่วนของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่งควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการทำงานให้มากขึ้น อาจจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่คณะอย่างสม่ำเสมอ การทำกิจกรรมกีฬาสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร การจัดกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านต่างๆให้แก่ครูและบุคลากร โดยมีผู้บริหารคอยแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทุกกิจกรรม เป็นต้น การร่วมกันจัดทำ SWOT เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้บ่อยและเป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิมในทุกๆ กิจกรรม โดยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับทราบร่วมกัน จากนั้นผู้บริหารนำข้อมูลเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อร่วมกันวางแผน รับรู้ข้อมูลด้านต่างๆของโรงเรียน นำไปสู่การร่วมมือที่ชัดเจนมากขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมให้ครูได้แสดงผลงานของตนเองให้ประจักษ์แก่สายตาชุมชน ผู้ปกครอง รวมถึงเพื่อนครูด้วยกัน เช่นโครงการประกวด Best practice การนำเสนอนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเป็นการสร้างความภูมิใจให้เกิดแก่เจ้าของผลงานหรือกล่าวชื่นชมเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย เป็นต้น

2. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่ามีขมิมเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในแต่ละเขตพื้นที่ โดยจัดทำโครงการเพิ่มพูนทักษะการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการติดตาม monitoring หลังการจัดการอบรมอย่างเข้มข้นและมีจุดเน้นในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุก

ระดับชั้น เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการสอนของครูอย่างเป็นรูปธรรมที่เข้มงวดและชัดเจน ในส่วนของผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ เพิ่มกระบวนการ Active learning ในทุกกิจกรรมการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ให้การช่วยเหลือและหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน ในการกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน การตั้งงบประมาณ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ โดยดำเนินการให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการหรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแต่ละโรงเรียนควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล การวิเคราะห์ผลสอบของนักเรียนในแต่ละปีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางปรับปรุง และโรงเรียนควรจัดให้ครูเข้ารับการอบรมทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21

3. จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูเพิ่มความรู้ด้านการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมโดยใช้การไว้วางใจกัน ความยืดหยุ่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และควรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 และเป้าหมายการยกระดับคุณภาพการศึกษาของแต่ละโรงเรียนตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถทำได้โดยการพัฒนาตนเองของทุกคนในโรงเรียน มีความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมุ่งเน้นที่การพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนมุ่งเน้นกระบวนการสอนที่ส่งผลดีแก่ผู้เรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรักและความสามัคคีกันในองค์กร พร้อมทั้งจะแก้ปัญหาทุกอย่างให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี นอกจากการพัฒนาคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลแล้วนั้น การพัฒนาด้านอาคารสถานที่ บรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็นว่าผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู นักวิชาการ และผู้สนใจ จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรทำการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1”
2. ควรทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูกับรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา”
3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ “การพัฒนารูปแบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร”



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนิษฐา สุขสมัย. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.” **วารสารธุรกิจปริทัศน์** 7, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558): 9.

กฤตชัย สุริยนต์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย** 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562): 1.

กัญวิญญู ธารีบุญ. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย.” **Veridian E-Journal, Silpakorn University** 8, 1 (มกราคม – เมษายน 2558): 122.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.

จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2553.

จินตวีร์ เกษมสุข. “การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม.” เอกสารประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมวดวิชางานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ม.ป.ป.

จิราภรณ์ เพชรทัต. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2558.

จีระพงษ์ หอมสุวรรณ และคณะ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 15, ฉบับพิเศษ (2556): 17-18.

จุฑามาศ พันสุวรรณ. “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 2562.

- จตุพร จินาพันธ์. “แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.” **วารสารศึกษาศาสตร์** 28, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560): 267.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น.” **วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 2, 1(มกราคม-เมษายน 2553): 176-177.
- ชฎาภรณ์ สนิมคล้ำ. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/229204>
- ชนกพร มั่นส. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**, 2559.
- ชัยยนต์ เพาพาน. “ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.” **วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21** ม.ป.ป, 301.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. **การบริหารงานวิชาการ**. ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2551.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555.
- ดุสิต สาลี. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/259345>
- ทับทิม แสงอินทร์. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2559.
- ทำนอง ภูเก็ตพิมพ์. **แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน**. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก http://www.thaischool.net/view_tj.php?
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์**. กรุงเทพมหานคร: ดี.เค.ปริ้นติ้ง เวิลด์, 2556.
- ธร สุนทรายุทธ. **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2551.
- ธัชพงศ์ มีแก้ว. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำแพย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.” **การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2557.

- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอติชัย และสุชาติ บางวิเศษ. **การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2561.
- ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2550.
- นงคราญ ศุภระมณี. “**การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี**.” การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2558.
- นัยนา นิลพันธุ์. “**คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ. “**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, 2559.
- นิสรพร แซ่มชุงาม. “**การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4**.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ยูไนเต็ดไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. ม.ป.ท., 2556.
- ประสาร พรหมณา. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563.
เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. “The functions of the executive Chester I. Barnard, 1938.”,
วารสารสมาคมนักวิจัย 20, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558): 176.
- พรปวีณ์ เขยกิจวงศ์. “**การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม**.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- พัชรพร ทวยสงฆ์. **นวัตกรรมการบริหาร**. นครศรีธรรมราช: ราชประชานุเคราะห์, 2552.
- พิทยา บวรพัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, 2552.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี, มิเกลกาไรซาบาล, 2551.

ภีรกาญจน์ ไคนุ่นนา. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก

<http://www.thaisouthtoday.com/index.php?>

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่9-12**. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.

มุกิตดา เครือวัลย์. “**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายแกลงบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.**” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

มุกิตดา แพทย์ประทุม. “**รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม.**” **วารสารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 40**, 1 (กันยายน 2550): 120.

เมตต์ เมตการุณจิต. **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์, 2553.

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. “**การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.**” **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 9**, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560): 299.

ลำเพย เย็นมนัส. **ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูปการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก http://phrakhaoschool.com/news-detail_7962_57832

วรเวทย์ แป้นนอก. “**ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของวันชัย โกลละสุด การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม**. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก http://services.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com

วินัย ดิสสงค์. **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, 2550.

วิระภรณ์ ปานจันทร์. “**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.**” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2558.

วิโรจน์ สารัตนะ. **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์, 2555.

วีรยุทธ เสากแก้ว. “**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.**” **วารสารวิจัยรำไพพรรณี 12**, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2561): 59.

- ศิริลักษณ์ แซ่โค้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.”
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- เศรษฐภูมิ เกชาอารี. การบริหาร การจัดการ. บทความอินตัสเตรียล เทคโนโลยี รีวิว **Industrial
technology review** 21,276 (พฤศจิกายน 2558): 114-120.
- ไศภิตา คล้ายหนองสรวง. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- สมยศ นาวิการ, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก[http://
www.gotoknow.org/posts/334443](http://www.gotoknow.org/posts/334443).
- สันติ บุญภิรมย์. **นวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2552.
_____. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด, 2552.
- สายฝน วิบูลย์สรสรรค์. “รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมสำหรับประเมินและพัฒนาการมีส่วนร่วม
ของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร** 9,3 (มกราคม 2550): 85-86.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. “**แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2563**.” พฤษภาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม.” (ฉบับที่4) พุทธศักราช 2562 เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้
จาก <http://radchakitja.soc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม
2563. เข้าถึงได้จาก[http://www.opdc.go.th/special.
php?spc_id=2&content
_id=156](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=2&content_id=156)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579**.
กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค, 2560.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี. “**แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดนนทบุรี พ.ศ.2562-2565**.”
นนทบุรี: พี.พี.เอส กิจเจริญ, 2561.
- สิริกร ทิตยวงษ์. “**การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร**.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

สุพรรณณี กุลโสภิต. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

เสกสันต์ รอดย้อย. “ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.”
วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า 4, 3 (กันยายน 2560): 25.

อนงค์ อัจจงทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, 2556.

อำนวยการ สอิจทอง. “คุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2556.

อุทัย บุญประเสริฐ. การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2563
เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/20410>

_____. บทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาในประเทศไทยที่คัดสรร. เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก
<http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/137-file.pdf>

อุทุมพร จามรมานและคณะ. การควบคุม การวัดประเมินและการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

ภาษาต่างประเทศ

- Anthony, Willian P. **Participate Management**. Massachusettes: Addison-Wesley, 1978.
- Baksh, Michael. “The relationship between participative management and job attitudes.” *Dissertation Abstracts International*, 1968.
- Barnard, Chester I. **The functions of executive**. Cambridge: Harvard University Press. Massachusetts, and London, English, 1968.
- Baskett, S. and Miklos, E. “Perspectives of Effective Principals.” **The Canadian Administrator** 6,5 (December 1992): 78-79.
- Bennis, Warren G. **The Concept of Organization Health In Changing Organizational**. New York: McGraw-Hill, 1971.
- Bryman, Alan. **Leadership and Organization**. London: Rout edge & Keg an Paul, 1986.
- Campbell, Joseph P. **On the Nature of Organizational Effectiveness**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1977.
- Cronbach Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher, 1974.
- Dessler, Gary. **Organization Theory: Intragating Structure and Behavior**. 2nd ed. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall, 1986.
- Edmonds, Ron R. “Effective Schools for the Urban Poor.” **Education Leadership** (February 1979): 37.
- Elliott, Davis C. “Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome, *Dissertation Abstracts International*.” 1994.
- Etzioni, Amitai. **Modern organization**. New Jersey: Prentice – Hall, 1964.
- Ford, Robert C., Amandi, Barry R., and Heaton, Cherrill P. **Organization Theory : A Integrative Approach**. New York: Harper & Row Pulishers, 1988.
- Gibson, Jame L. and others., **Organizations: Behavior, Structure, Processes**. 14th ed. New York: McGraw - Hill, 2012.
- Gillham, David P. “Professional Staff and Parent Perceptions of School Effectiveness of Seventh – day Adventist K – Schools in the North America Division.” Accessed December 25, 2020. <http://www.thailis.uni.net.th/dao/printarticles.nsp>.

- Gordon, Judith R. **A diagnostic approach to organizational behavior**. Boston: Allyn and Bacon, 1987.
- Green Decadra, Albert. "Teachers Parents and Student Perception of Effective School Characteristics of Two Texas Urban Exemplary Open-Enrollment Charter School." Dissertation Abstract International, 2005.
- Hall, Richard H. **Organization Structures Processes And Outcomes**. Prentice Hall: International, Inc., 1991.
- Herzberg Frederic, Mausner Barnard and B.B Snydermen. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Hoy, Wayne K. and Ferguson, Judith. "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools" **Educational Administration Quarterly** 21, 2 (Spring 1985): 131.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. **Education administration: Theory research and practice**. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Hunt, John W. **The Restless Organization**. Sydney: John Wiley & Sons, 1972.
- James, Robert and Irving, Paul. **Leadership and organization**. New York: McGraw-Hill, 1961.
- John Best W. **Research in Education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice - Hall, 1981.
- Johnson Donita, Louis. "Significant Factors Influencing an Effective School Counseling Program." Philosophy dissertation of Walden University, 2004.
- Katz, Daniel, and Kahn, Robert L. **The Social Psychology of Organizations**. New York: John Wiley & Sons, 1978.
- Keith, Davis. **Human behavior at work: Organization behavior**. New York: McGraw-Hill, 1981.
- Keith, Davis and Newstrom, John W. **Human Behavior at Work: Organization**. 7th ed. International Student Edition New York: McGraw-Hill Book Company, 1989.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal for Education and Psychological Measurement** 3, (November, 1970): 607-610.

- Lawler, Edward Emmet. **High Involvement Management**. อ้างถึงใน อุทัย เย็นประเสริฐ. การบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- Likert, Rensis. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1961.
- Liu, Shujie. **School Effectiveness Research in China**. Accessed December 15, 2020, https://scholar.google.co.th/scholar?q=School+Effectiveness+Research+in+China&hl=th&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar.
- Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. **Educational Administration: Concepts and practices**. Belmont CA: Wadsworth, 2012.
- _____. **Educational Administration**. United State of America: Wadsworth, 2004.
- Mahoney, Thomas A. and Weitzel, William. **Managerial models of organizational effectiveness**, Administrative Science Quarterly, 1969.
- Mand, Cameron K., and Whetten, W.E. “**Overcoming Resistance To Change Human Relation.**” 1982.
- Mayo, Elton. **The human problems of an industrial civilization**. Massachusetts: Havard University Press, 1993.
- McClelland, David C. **The Achieving Society**. New York: Van Nostrand, 1961.
- Merz, Carol and Furman, Gall. **Community and School Promise and Padox**. Accessed December 15, 2020. <http://203.144.248.23/ericcvrent/detail.nsp>
- Milton, Charls R. **Human Behavior in Organization**. Eaglewoof Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1981.
- Mohan, Gopalaier. “Current Views of the Characteristics of School Effectiveness in the Context of National Secondary Schools Form the Perceptions of Principals, Heads of Department and Teachers in Kuala Lumpur Malaysia.” University of Leicester, 2008.
- Mott, Paul E. **The Characteristic of Effective Organizations**. New York: Harper and Row, 1972.
- Northcraff, Gregory B. and Neal, Margaret A. **Organization Behavior: A Management Challenge**. Chicago: The Dryden Press, 1990.

- Parsons, James L. **An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges.** (Dissertation Abstracts International, 1994)
- Porter, Ernest J. "The life-world of older widows: The context of lived experience." **Journal of Women and Aging**, 1995
- Putti, Joseph M. **Management: A Function Approach.** Singapore: McGraw-Hill Book Company, 1987.
- Quinn, Robert E. and Rohrbaugh, John. "A Spatial Model of Effectiveness Criteria : Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis." **Management Science** 5,29 (April 1983): 63-77.
- Robbins, Stephen P. and Barnwell, Neil. **Organization Theory Concept and Case.** 3rded. NJ: Prentice Hall, 1990.
- Robbins, Stephen P. **Organization Theory : The Structure and Design of Organizations,** Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1983.
- Sammons, Pamela and Mortimore, Peter. **School Effectiveness and Value Added Measure.** Accessed December 15, 2020. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0969594940010307>
- Sashkin, Marshall. **A manager's guide to participative management.** New York: AMA Membership Publication Division, 1982.
- Schein, Edgar H. **Organization Psychology.** Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970.
- Seashore and Yuchtman. **A System resource approach to organization effectiveness.** American: Sociological Review, 1967.
- Sergiovanni, Thomas J. **The Principalsip : A Reflective practice perspective,** 2nded. MA: Allyn and Bacon, 1991.
- Steers, Richard M. **Managing Effective Organization An Introduction.** U.S.A: T Publish Company, 1985.
- _____. **Organizational effectiveness: A behavioral view.** Santa Monica: C.A. Goodyear, 1977.

- Stefano, Marcelo De, **School Effectiveness: The Role of the Principal in Leading Public Secondary School in Santa Fe Province**. Accessed December 15, 2020. <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AA13091243>
- Swansburg, Russell C. **Management and Leadership for Nurse Managers**. 2nded. Boston: Jones and Bartlett Publishers, 1996.
- Thendore Caplow, **Principle of organizational**, (New York: Harcourt, Brace and World, 1964), 119-124.
- Thibodeaux, Mary S. and Favilla Edward. **Organizational Effectiveness and Commitment Through Strategic Management**. (Industrial Management & Data System, 1996)
- Vappu, Tysk L. "Insiders and Outsiders: Woman's Movement and Organizational Effectiveness." **Canadian Review of Sociology and Anthropology** 33,3 (November 1998): 391-410.
- Walsh, Mike. **Building a Successful School**. London: Dogan Page Ltd., 1999.
- White, Alastair T. **Community Participation : Current Issue and Lesson Learned**. New York: United Nations Children's Fund, 1982.
- Yukl, Gary A. **Leadership in Organization**. New York: Prentice-Hall, 1981.







ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ที่ อว 8612.2/851



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิบูลย์ นิลพิบูลย์ รหัสนักศึกษา 59252204 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย
(Index of Item-Objective Congruence : IOC)
การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
การไว้วางใจกัน (Trust : X₁)								
1	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความสามารถ	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจในขอบข่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment : X₂)								
7	ผู้บริหารให้ข้อมูลพร้อมทั้งแนะนำฝึกฝนวิธีการทำงานให้แก่ครู	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารและครู รักและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
10	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เกี่ยวข้องชาวนคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
11	ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความ คิดเห็นเพื่อปรับปรุงเป้าหมายการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives : X₃)								
12	มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
13	ผู้บริหารและครูดำเนินงานตามแผนการ ดำเนินงานและเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงาน ร่วมกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมี ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายหรือเมื่อพบปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความตั้งใจในการ ทำงานเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy : X₄)								
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นริเริ่ม สร้างสรรค์งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ ได้รับมอบหมายและให้รายงานการปฏิบัติงาน เมื่องานสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดงความ คิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถใน การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (productivity : Y_1)								
22	ผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพและความต้องการ	0	+1	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
23	ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะการสอนอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
24	ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
25	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
27	ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (positive attitude : Y_2)								
28	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความคิดเชิงบวกของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29	ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน	0	+1	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
30	ผู้บริหารและครูเป็นต้นแบบในการทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นทักษะความคิดเชิงบวกให้แก่ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
32	โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่นักเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
33	นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	นักเรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	+1	0	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
35	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36	ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (adaptability : Y₃)								
37	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
38	ผู้บริหารและครูนำนโยบายการใช้สื่อเทคโนโลยีมาดำเนินงานตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	ครูมีความสามารถด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ครูมีความตระหนักรู้ในภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไปของโลก	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆของโรงเรียนตามความเหมาะสม	0	0	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
42	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
43	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
44	โรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการสอนที่ทันสมัยและหลากหลาย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
45	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
46	โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (flexibility : Y₄)								
47	ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
48	ผู้บริหารและครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
49	ครูมีแนวทางในการแก้ปัญหาทางการเรียนของนักเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
50	ครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักการแก้ปัญหาเบื้องต้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
51	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
52	ผู้บริหารและครูสามารถรวมพลังแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
53	กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน	0	0	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8612.2/134



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

2 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ฉบับ

ด้วย นางสาววิบูลย์ นิลพิบูลย์ รหัสนักศึกษา 59252204 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 06 1401 9779

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือวิจัย

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี เขต 1 จำนวน 4 โรงเรียน

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี เขต 2 จำนวน 2 โรงเรียน

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
1	นุ้มประสงค์วิทยา	เลขที่ 90 หมู่ 6 ถนนบางกรวย ตำบล ศาลากลาง อำเภอบางกรวย จังหวัด นนทบุรี 11130
2	อนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต)	เลขที่ 27 หมู่ที่ 1 ถนนตลิ่งชัน- สุพรรณบุรี บ้านวัดศรีประวัต ตำบล ปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัด นนทบุรี 11130
3	วัดใหม่ผดุงเขต	เลขที่ 54 หมู่ 3 ตำบลศาลากลาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130
4	มหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง)	หมู่ที่ 1 ถนนบางกรวย - จงถนนอม ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11130
5	วัดบางพูดใน (นนทวิทยา)	เลขที่ 16/1 หมู่ที่ 1 ถนนสุขาประชา สรรค์ 2 ตำบลปากเกร็ด อำเภopak เกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
6	ประเสริฐอิสลาม	หมู่ที่ 3 ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120



Reliability
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.901	53

Item Statistics

Variable	Mean	Std. Deviation	N
x11	4.83	.379	30
x12	4.77	.430	30
x13	4.70	.535	30
x14	4.93	.254	30

Item Statistics			
Variable	Mean	Std. Deviation	N
x15	4.70	.466	30
x16	4.80	.407	30
x21	4.87	.346	30
x22	4.83	.379	30
x23	4.97	.183	30
x24	4.63	.490	30
x25	4.83	.379	30
x31	4.70	.466	30
x32	4.60	.498	30
x33	4.57	.504	30
x34	4.73	.450	30
x35	4.73	.450	30
x41	4.80	.407	30
x42	4.87	.346	30
x43	4.73	.521	30
x44	4.57	.504	30
x45	4.70	.535	30
y11	4.43	.626	30

Item Statistics			
Variable	Mean	Std. Deviation	N
y12	4.43	.504	30
y13	4.50	.509	30
y14	4.67	.479	30
y15	4.77	.430	30
y16	4.80	.407	30
y21	4.77	.430	30
y22	4.80	.407	30
y23	4.63	.490	30
y24	4.83	.379	30
y25	4.60	.498	30
y26	4.50	.509	30
y27	4.70	.535	30
y28	4.97	.183	30
y29	4.53	.629	30
y31	4.97	.183	30
y32	4.83	.379	30
y33	4.70	.466	30
y34	4.77	.430	30

Item Statistics			
Variable	Mean	Std. Deviation	N
y35	4.77	.430	30
y36	4.77	.430	30
y37	4.73	.450	30
y38	4.70	.535	30
y39	4.83	.379	30
y310	4.77	.430	30
y41	4.87	.346	30
y42	4.93	.254	30
y43	4.73	.450	30
y44	4.67	.547	30
y45	4.80	.407	30
y46	4.80	.407	30
y47	4.77	.430	30



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง



ที่ อว 8612.2/146

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๘ กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ฉบับ

ด้วย นางสาววิบูลร นิลพิบูลย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหาร
แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” มีความ
ประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อ
ประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถาม และ
โปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

เรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 06 1401 9779

รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1
จำนวน 28 โรงเรียน

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
1	วัดลานนาบุญ (น้อม หงสะเดชอุปลัมภ์)	หมู่ที่ 9 ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
2	วัดบัวขวัญ (มีทับราษฎร์บำรุง)	เลขที่ 1 หมู่ที่ 9 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
3	ท่าทรายประชาอุปลัมภ์	เลขที่ 4 หมู่ที่ 2 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
4	วัดตำหนักใต้ (วิลาศโอสถานนทนูเคราะห์)	เลขที่ 19 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
5	ทานสัมฤทธิ์วิทยา	หมู่ที่ 6 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
6	ประชาอุปลัมภ์	เลขที่ 1013 หมู่ที่ 7 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
7	ชุมชนวัดไทรมา	เลขที่ 87/2 หมู่ที่ 4 ตำบลไทรมา อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
8	วัดแจ้งศิริสัมพันธ์ (สโสมสรสากลอุทิศ)	เลขที่ 245 หมู่ที่ 5 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
9	ชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง)	เลขที่ 24/1 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
10	อนุราชประสิทธิ์	เลขที่ 44/9 หมู่ที่ 1 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
11	วัดบางระโห่ง (ภิรมย์ศิริ)	หมู่ที่ 9 ตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
12	วัดปราสาท (ปราสาทพิทยา)	เลขที่ 18 หมู่ที่ 4 ตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
13	ไทยรัฐวิทยา 55 (วัดโบสถ์ดอนพรหม)	เลขที่ 82/41 หมู่ที่ 10 ตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
14	วัดผาง	หมู่ที่ 3 ตำบลบางเขน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
15	วัดทางหลวงโพธิ์ทอง	เลขที่ 8 ซอยกรุงเทพนนท์ ตำบลบางเขน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
16	วัดโชติการาม	หมู่ที่ 3 ถนนราชพฤกษ์ ตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
17	ป่าไม้อุทิศ 9	หมู่ที่ 4 ถนนราชพฤกษ์ ตำบลบางรักน้อย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
18	วัดพุทธปรางค์ปราโมทย์	เลขที่ 86/11 หมู่ที่ 1 ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
19	วัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง)	เลขที่ 86 หมู่ที่ 3 1 ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
20	อนุบาลนนทบุรี	เลขที่ 1 ถนนประชาราษฎร์ ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
21	กลาโหมอุทิศ	หมู่ที่ 8 ถนนพิบูลสงคราม ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
22	วัดปากน้ำ (พิบูลสงคราม)	เลขที่ 16/69 ถนนพิบูลสงคราม ตำบลสวน ใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
23	วัดจันทร์ (ผาดไสวประชาอุทิศ)	เลขที่ 27 หมู่ที่ 5 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
24	วัดเชิงกระบือ	หมู่ที่ 1 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
25	วัดสำโรง (หิรัญราษฎร์ภักดีวิทยา)	เลขที่ 20 หมู่ที่ 8 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
26	วัดบางไทรนอก (แย้มพร้อมอุปถัมภ์)	เลขที่ 134 หมู่ที่ 3 ตำบลบางขุนทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
27	ชุดชนวัดบางไกรโน (ศิลปิบุลย์วิทยา)	เลขที่ 101/5 หมู่ที่ 4 ตำบลบางขุนทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
28	วัดช่องพลู (วิจิตรราชประชานุสรณ์)	เลขที่ 79/5 หมู่ที่ 2 ถนนปลายบาง ตำบลบางขุนทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี





ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน จำนวน 1 คน โดยแต่ละท่าน ตอบแบบสอบถามคนละ 1 ฉบับ
3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน จำนวน 53 ข้อ ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ
ส่วนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสพ.นทบุรี เขต 1 จำนวน 21 ข้อ
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสพ.นทบุรี เขต 1 จำนวน 32 ข้อ
4. ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านถือเป็นความลับและมีค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในโอกาสต่อไป จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
5. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว โปรดนำส่งคืนให้แก่ตัวแทนของโรงเรียนที่รับแบบสอบถามจากผู้วิจัยเพื่อที่จะได้รวบรวมไว้ให้ผู้วิจัยในการไปเรียบเอกสารคืนต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววิบูลย์ นิลพิบูลย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 061-4019779

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ และกรอกข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ
 ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี 41- 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
 ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้ากลุ่มสาระ
 ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวโดยมี
รายละเอียด ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การบริหารแบบมีส่วนร่วม					
การไว้วางใจกัน					
1. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู					
2. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ตรงกับความสามารถ					
3. ผู้บริหารมอบงานให้ครูโดยไว้วางใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4. ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจในขอบข่ายของงานที่ให้ครูรับผิดชอบ					
5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน					
6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู					
ความยึดมั่นผูกพัน					
7. ผู้บริหารให้ข้อมูลแนะนำและฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ครู					
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ					
9. ผู้บริหารและครู รักและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน					
10. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน					
11. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงเป้าหมายการทำงาน					
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
12. มีการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจนและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
13. ผู้บริหารและครูดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานและเป้าหมาย ที่วางไว้					
14. ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับผิดชอบงานร่วมกัน					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15. ผู้บริหารรับฟังครูและผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือเมื่อพบปัญหา					
16. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น					
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
17. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ					
18. ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย และให้รายงานการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ					
19. ผู้บริหารให้เสรีภาพแก่ครูในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่					
20. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบ					
21. ผู้บริหารสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ประสิทธิผลของโรงเรียน					
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
22. ผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพและความต้องการ					
23. ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
24. ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงจุดประสงค์การเรียนรู้					
25. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
26. โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ					
27. ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก					
28. ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความคิดเชิงบวกของนักเรียน					
29. ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน					
30. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม					
31. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นทักษะพัฒนาความคิดให้นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
32. โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่นักเรียน					
33. นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
34. นักเรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
35. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด					
36. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมคุณธรรม					
ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน					
37. ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเสมอ					
38. ผู้บริหารและครุมนำนโยบายการใช้สื่อเทคโนโลยีมาดำเนินงานตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี					
39. ครูมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ					
40. ครูสามารถจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน					
41. ครูมีความตระหนักรู้ในภาวะการณที่เปลี่ยนไปของโลก					
42. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน					
43. โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
44. โรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนครอบคลุมเนื้อหาตามหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการสอนที่ทันสมัยและมีความหลากหลาย					
45. มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน					
46. โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					
47. ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี					
48. ผู้บริหารและครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
49. ครูมีแนวทางในการแก้ปัญหาทางการเรียนของนักเรียน					
50. ครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักแก้ปัญหาเบื้องต้นได้					
51. ครูทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
52. ผู้บริหารและครูสามารถรวมพลังแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
53. กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีตามวัตถุประสงค์ของงาน					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับความอนุเคราะห์ของท่านในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	วิบูลร นิลพิบูลย์
วัน เดือน ปี เกิด	14 ตุลาคม 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	นิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ที่อยู่ปัจจุบัน	5/1111 หมู่10 ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

