



สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก



โดย
นางอุบลรัตน์ กรุดมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

CANONICAL CORRELATION BETWEEN PARTICIPATORY MANAGEMENT
AND EFFECTIVENESS OF THE SMALL SIZE SECONDARY SCHOOL



By

MRS. Ubonrat KRUTMANEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2021

Copyright of Silpakorn University

60252931 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุณูปถัมภ์

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม / ประสิทธิภาพโรงเรียน

นาง อุบลรัตน์ กรุดมณี: สหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 282 คน เครื่องมือวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอล

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2) การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 3) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 6) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

2. องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน 4) หลักสูตรการเรียนการสอน 5) การวางแผนโปรแกรม 6) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ

3. สหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กัน

60252931 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : PARTICIPATORY MANAGEMENT / SCHOOL EFFECTIVENESS

MRS. UBONRAT KRUTMANEE : CANONICAL CORRELATION BETWEEN PARTICIPATORY MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS OF THE SMALL SIZE SECONDARY SCHOOL THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) the factor of the participatory management of the small size secondary school 2) the factor of effectiveness of the small size secondary school and 3) the canonical correlation between participatory management and effectiveness of the small size secondary school. The samples were 94 of the small size secondary school where the respondents were school director, head department and chairman of school committee from each school totally 282 respondents. The research instruments were the semi-structured interview and the opinionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and canonical correlation analysis.

The results of this research were as follow;

1. The factor of the participatory management of the small size secondary school consisted of 1) developing effective personnel 2) communicating and utilizing information 3) leadership of administrators 4) creating atmosphere and commitment 5) participating in school administration and 6) goal setting
2. The factor of the effectiveness of the small size secondary school consisted of 1) assessment for, as and of learning 2) school and classroom leadership 3) student engagement 4) curriculum, teaching and learning 5) pathways planning and programming pathways 6) home, school and community partnerships, accurate harmony with empirical data
3. The canonical correlation between participatory management and effectiveness of the small size secondary school had relation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพพล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความเมตตา ให้คำแนะนำ สั่งสอนให้ความรู้ ช่วยเหลือแก้ปัญหาตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง และคณาจารย์ในภาควิชาการบริหาร การศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำไปแก้ไขให้ถูกต้อง ตลอดจน ผู้ทรงคุณวุฒิในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ วิจัย ขอขอบคุณโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนที่ให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย รวมทั้งเพื่อนผู้บริหาร รุ่นเสมอมา 55 ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติที่ให้ความรู้ และคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุน เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ เพื่อนปริญญา เอกรุ่น 15/2 พี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูและบุคลากรโรงเรียนสวนแตงวิทยา และทุกท่านที่มี ส่วนเกี่ยวข้องส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณอันยิ่งใหญ่แก่ คุณพ่อส่งเจ แซ่เจี๋ย และคุณแม่อ้าย ขจรเดชเดชา ตลอดจนครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นาง อุบลรัตน์ กรุดมณี

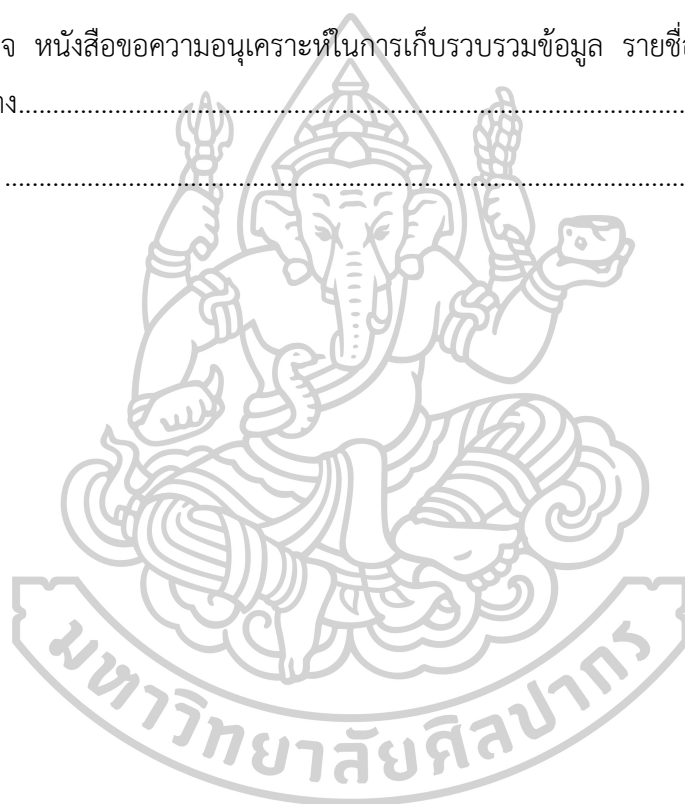
สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญแผนภูมิ..... | ท |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 2 |
| ปัญหาของการวิจัย..... | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 8 |
| ข้อคำถามของการวิจัย..... | 8 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 8 |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 9 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 19 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 20 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 20 |
| ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 20 |
| แนวคิดทฤษฎีและรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 22 |
| ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 29 |
| องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 32 |
| รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 35 |

| | |
|--|----|
| ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 38 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน..... | 40 |
| ความหมายประสิทธิผลโรงเรียน..... | 40 |
| องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน..... | 43 |
| วิธีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 44 |
| แนวคิดการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล..... | 56 |
| ความหมายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล..... | 56 |
| วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล..... | 56 |
| ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล..... | 57 |
| สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล..... | 58 |
| การสรุปหรือแปลผลการวิเคราะห์..... | 60 |
| สภาพบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก..... | 61 |
| เป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก..... | 62 |
| สภาพปัญหาและความต้องการ..... | 63 |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก..... | 64 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 68 |
| งานวิจัยในประเทศ..... | 68 |
| งานวิจัยต่างประเทศ..... | 86 |
| สรุป..... | 91 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 92 |
| ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... | 92 |
| ระเบียบวิธีวิจัย..... | 97 |
| แผนแบบการวิจัย..... | 97 |
| ประชากร..... | 98 |

| | |
|---|-----|
| กลุ่มตัวอย่าง | 98 |
| ผู้ให้ข้อมูล | 98 |
| ตัวแปรที่ศึกษา..... | 99 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 100 |
| การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ..... | 101 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 103 |
| การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย | 103 |
| สรุป..... | 105 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 106 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | 107 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | 153 |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก..... | 176 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 188 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 189 |
| อภิปรายผล | 192 |
| ข้อเสนอแนะการวิจัย | 211 |
| ข้อเสนอแนะทั่วไป..... | 211 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... | 212 |
| รายการอ้างอิง..... | 213 |
| ภาคผนวก | 222 |
| ภาคผนวก ก หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 223 |

| | |
|---|-----|
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตารางสรุปค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 228 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันมติสนับสนุนสรูปการแปลเอกสารด้านประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 236 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย แบบสอบถามการวิจัย ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย | 254 |
| ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง..... | 281 |
| ประวัติผู้เขียน | 288 |



สารบัญตาราง

| | หน้า |
|-------------|---|
| ตารางที่ 1 | แสดงพัฒนาการของมนุษย์จากคุณลักษณะที่ขาดวุฒิภาวะจนถึงมีวุฒิภาวะ23 |
| ตารางที่ 2 | แสดงลักษณะขององค์การระบบ 1 และองค์การระบบ 4.....25 |
| ตารางที่ 3 | ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล99 |
| ตารางที่ 4 | สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ 108 |
| ตารางที่ 5 | ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... 116 |
| ตารางที่ 6 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 125 |
| ตารางที่ 7 | ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และ การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ 128 |
| ตารางที่ 8 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 133 |
| ตารางที่ 9 | ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 135 |
| ตารางที่ 10 | ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล..... 141 |
| ตารางที่ 11 | ค่าความแปรปรวนของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 142 |
| ตารางที่ 12 | ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน..... 143 |
| ตารางที่ 13 | องค์ประกอบที่ 1 146 |
| ตารางที่ 14 | องค์ประกอบที่ 2 147 |
| ตารางที่ 15 | องค์ประกอบที่ 3 148 |
| ตารางที่ 16 | องค์ประกอบที่ 4 148 |
| ตารางที่ 17 | องค์ประกอบที่ 5 149 |
| ตารางที่ 18 | องค์ประกอบที่ 6 150 |
| ตารางที่ 19 | องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก 153 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| ตารางที่ 20 | ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก..... | 154 |
| ตารางที่ 21 | ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจำแนกตามตัวแปร..... | 154 |
| ตารางที่ 22 | ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความกลมกลืนสอดคล้อง | 159 |
| ตารางที่ 23 | แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 161 |
| ตารางที่ 24 | แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 163 |
| ตารางที่ 25 | แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 165 |
| ตารางที่ 26 | แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 167 |
| ตารางที่ 27 | แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 169 |
| ตารางที่ 28 | แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 171 |
| ตารางที่ 29 | แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน | 173 |
| ตารางที่ 30 | ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน | 176 |
| ตารางที่ 31 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 177 |
| ตารางที่ 32 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา..... | 178 |
| ตารางที่ 33 | ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ระหว่างตัวแปรชุดการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ค่าไอเกน และสถิติทดสอบ | 178 |

- ตารางที่ 34 สัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ถูกอธิบายโดยตัวแปรคาโนนิคอล 180
- ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม
กับตัวแปรด้านประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก..... 184



สารบัญแผนภูมิ

| | หน้า |
|---|------|
| แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 14 |
| แผนภูมิที่ 2 แสดงองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ..... | 46 |
| แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย | 96 |
| แผนภูมิที่ 4 แผนแบบการวิจัย..... | 97 |
| แผนภูมิที่ 5 แสดงองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก..... | 151 |
| แผนภูมิที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก..... | 160 |
| แผนภูมิที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้..... | 162 |
| แผนภูมิที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน..... | 164 |
| แผนภูมิที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน..... | 166 |
| แผนภูมิที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน | 168 |
| แผนภูมิที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม..... | 170 |
| แผนภูมิที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน | 172 |

บทที่ 1

บทนำ

“การศึกษา” คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต¹ การศึกษาไทยในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาตามบริบทของการจัดการศึกษาอันเป็นไปตามแผนการศึกษาของชาติคือ พัฒนาคน พัฒนาครูอาจารย์ พัฒนาสังคม ในหลากหลายรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐและเอกชน โดยให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ² กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหลักในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการศึกษาของประเทศได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางของการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่สำคัญประการหนึ่งคือ การบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และปรับโครงสร้างสู่ประเทศไทย 4.0 และให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ มีพฤติกรรมเป็นไปตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาสูงตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นหลักการมี

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท, 2542), 2.

² ประหยัด พิมพา, “การศึกษาไทยในปัจจุบัน,” วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร 7, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2561): 242.

ส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นรูปแบบและแนวทางการบริหารที่นำไปปรับประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับความรับผิดชอบและความร่วมมือในการพัฒนา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศมีความยั่งยืนได้นั้น คือการพัฒนาคุณภาพคน โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติไว้ในหมวด 5 เกี่ยวกับหน้าที่ของรัฐ ในมาตรา 54 ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหัวใจหลักของการพัฒนาการศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน มิเช่นนั้นแล้วถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา พลังการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การศึกษามีหลักในการจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง หลักการดังกล่าว เป็นการศึกษาเพื่อคนทุกคน (Education for All) และทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) อันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารแบบหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจและนำมาใช้ในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ซึ่งนักการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการได้ค้นพบแนวคิดทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก เป็นที่เชื่อได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญของความสำเร็จในการนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังเช่น วินัย ดิสงส์ค์ ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการใช้หลักการบริหารแบบการกระจายอำนาจ

³ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท, 2542), 3.

หลักการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือ รวมพลังสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น งานสำเร็จได้รวดเร็วและมีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล⁴ นอกจากนี้ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การคิดอย่างเป็นระบบ ความผูกพันของบุคลากร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานเป็นทีมและรูปแบบทางจิตใจมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม⁵

จะเห็นได้ว่าการบริหารโรงเรียนจึงไม่ใช่เป็นเรื่องเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินกิจกรรมสำเร็จได้เพียงลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งจากคณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไป การทำงานจะเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ ผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและความเจริญทางการศึกษาต่อไป

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากร และทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ โดยความสำคัญของประสิทธิผลต่อโรงเรียนมีดังนี้ 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ 2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน 3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของโรงเรียน แสดงว่าโรงเรียนมีประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผล

⁴ วินัย ดิสงส์, **นวัตกรรมการศึกษา ชุดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: ชารอักษร, 2556), 92-94.

⁵ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, "The Participatory Management Model," in **Education Administration Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont: Wadsworth, 2012), 32-40.

ของโรงเรียนเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ โรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณและมีบุคลากรเพียงพอ เพื่อจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ ด้วยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เห็นคุณค่าแห่งการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ปัญหาของการวิจัย



นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ หัวใจหลักคือ การกระจายอำนาจและเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว จะได้รับการยอมรับจากทั่วโลกว่าเป็นหลักการจัดการศึกษาที่ดี แต่สภาพปัญหาที่ยังพบอยู่ในปัจจุบัน คือ การรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางทำให้การกระจายอำนาจทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปสู่ระดับโรงเรียนน้อย ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการคุณภาพของการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในรายวิชาต่าง ๆ ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ยังไม่ตอบสนองความต้องการผู้เรียน ซึ่งมีความหลากหลายได้ การวัดและประเมินผลเน้นการวัดที่ความรู้ ความจำ มากกว่าการวัดความรู้ ความสามารถที่เกิดจากการปฏิบัติจริง ปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา บางส่วนยังขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนขาดจิตสำนึกและวิญญานความเป็นครู ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะปัญหาเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ และความเข้าใจผิดในบทบาทหน้าที่การจัดการศึกษาที่เคยให้ความสำคัญกับสถานศึกษามากกว่าผู้ปกครองและชุมชน

ผลการติดตามการประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2559 ที่ผ่านมา ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กทั่วประเทศในปัจจุบัน มีแนวโน้มมากขึ้นทุกปี ปัจจุบันประเทศไทยมีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาจำนวน 2,358 โรงเรียน มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน จำนวน 1,098 โรงเรียน⁶ สาเหตุหนึ่งคือร้อยละของนักเรียนในระบบต่อประชากรในวัยเรียนมีจำนวนลดลง สอดคล้องกับ

⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการ ศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562, เข้าถึงได้จาก https://www.data.bopp-obec.info/emis/school-data-view.php?School_ID

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) พบว่าในส่วนภาวะคุกคาม (Threats) คือ อัตราการเกิดของประชากรที่ลดลงมีผลกระทบต่อเด็กนักเรียนซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการศึกษา ทำให้สถานศึกษาบางแห่งมีจำนวนนักเรียนลดลงหรือแทบไม่มีนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น คือการที่โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีอยู่จำนวนมากนั้น ไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้และประสบปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหานักเรียนออกกลางคัน และการเลิกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย⁷

ในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีผลการพัฒนาไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ จากข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานแสดงคะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกลุ่มสาระวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ เล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีผลคะแนน

⁷ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, "The Participatory Management Model," in **Education Administration Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont: Wadsworth, 2012), 32-40.

เฉลี่ย ปี 2562 - 2563 ร้อยละ 32.51 ซึ่งน้อยกว่าผลคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดอื่น ๆ⁸ และทุกสาระวิชานักเรียนมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในทุกวิชา เมื่อพิจารณาลึกลงไปพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่นอกเมืองจะมีการแข่งขันทางด้านวิชาการ และมีความกระตือรือร้นความเอาใจใส่ในการเรียนน้อย ส่งผลให้คะแนนต่ำ เมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ในเมืองที่มีการแข่งขันทางด้านวิชาการสูง และปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปไว้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างทัดเทียมโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากความไม่พร้อมด้านปัจจัยปัญหาการลงทุนทางการศึกษาสูงมากเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน ปัญหาด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากรจะด้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ การขอย้ายสูง ขาดพลังในการทำงาน มีข้อจำกัดในการทำผลงาน และรวมถึงในด้านการเรียนการสอน ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนขนาดเล็กขาดทักษะในการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถเพราะมีภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย⁹ นอกจากนี้ สุริยา ช้องเสนาะ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถสะท้อนคุณภาพได้เพียงพอ ด้วยเพราะงบประมาณที่มีจำกัด ทำให้ไม่อาจจัดสรรสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว¹⁰ จากข้อจำกัดในการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินการที่ชัดเจนดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบว่ายังมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากจะต้องเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ แสวงหาความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อสร้างควมมีประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในโรงเรียนต่อไป

⁸ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), **ค่าสถิติพื้นฐานแสดงคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบ O-Net ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ**, เข้าถึงเมื่อ 8 พฤษภาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://data.go.th/dataset/it-16-08>

⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี** 8, ฉบับพิเศษ (ธันวาคม 2560): 301.

¹⁰ สุริยา ช้องเสนาะ, **โรงเรียนขนาดเล็กภาระหรือโอกาส และรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก**, เข้าถึงเมื่อ 16 มิถุนายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/71918/-teartedu-teaart>.

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลถึงคุณภาพประชากร และสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศชาติในการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ “ประเทศไทย 4.0” การบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในทางการศึกษา สอดคล้องแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มุ่งหวังให้มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ และบุคลากรอย่างคุ้มค่า ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนทุกระดับทุกประเภทมีความรู้และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป และทุ่มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

มีงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่านักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนเกิดจากความร่วมมือกันของครู พ่อแม่และชุมชน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับผลสำเร็จของนักเรียน เมื่อเกิดความร่วมมือได้ทำงานร่วมกัน เกิดการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนมีแนวโน้มมีผลการเรียนที่ดีขึ้น นักเรียนมาโรงเรียนมากกว่าปกติ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา จุมพลหล้า และคณะที่ให้ข้อเสนอแนะถึงรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ว่าต้องเปิดโอกาสให้ตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะ 1) ครอบครัวย 2) โรงเรียน และ 3) ผู้แทนจากชุมชนให้มีบทบาทหลักในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน การขับเคลื่อนในรูปแบบการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ ตั้งแต่การวางแผน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหางบประมาณ ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นและประกอบอาชีพได้¹¹ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบ ก่อให้เกิดการระดมความคิดร่วมกันจากหลายฝ่าย ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ด้านพลังความคิด สติปัญญา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้การบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

¹¹ จันทร์จิรา จุมพลหล้า และคณะ, รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ กรณีศึกษา : รูปแบบความสำเร็จการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ม.ป.ท., 2557), 81.

จากสภาพปัญหาและผลการวิจัยที่ค้นพบเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร และข้อจำกัดต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลให้โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจัดการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพการศึกษาและส่งผลให้โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อคำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นอย่างไร
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ
2. องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นกรอบแนวคิดของการวิจัยสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จึงนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเขียนเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้ ยูคัล (Yukl) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารในกระบวนการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น¹² ไบรย์แมน (Bryman) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ประการ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องให้แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของการไม่เป็นทางการ 2) เพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจให้เห็นแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย¹³ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) ความผูกพัน 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) การทำงานเป็นทีม 5) รูปแบบทางจิตใจ¹⁴ อุซซี (Uzzi) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย เพราะข้อมูลข่าวสารเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 2) พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันและร่วมมือเต็มที่ตามกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม¹⁵ โปยาโกวา

¹² Gary Yukl, **Leadership in Organization**, 8th ed. (New York: Pearson, 2013), 105.

¹³ Alan Bryman, **Leadership and Organizations** (London: Taylor and Francis, 2013), 139.

¹⁴ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, "The Participatory Management Model," in **Education Administration Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont: Wadsworth, 2012), 32-40.

¹⁵ Jones Uzzi, **Participative Management: What it is and is not**, accessed May 15, 2019, available from <http://proquest.umi.com/pqdweb?>

(Boyarkova) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การแจ้งข้อมูลข่าวสาร 2) การฝึกอบรม 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 4) การให้รางวัล¹⁶ ในทำนองเดียวกับ มุฮัมหมัด (Muhammad) กล่าวถึงลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) ความมีเหตุผล 3) ความเป็นมืออาชีพ¹⁷ ในทำนองเดียวกัน ดร. สุนทรายุทธ ได้กล่าวถึงเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีหลายวิธีตามลักษณะงาน รวมถึงบทบาทและภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) การให้คำปรึกษา (Consultation) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น 2) การทำงานเป็นทีม (Team Building) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ 3) กลุ่มคุณภาพงาน (QC Circle) เป็นกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน 4) การรับฟังข้อเสนอแนะ (Suggestion Programs) เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 5) การฝึกอบรมทีกรุป (T-Group Approach or Sensitivity) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา 6) การมอบอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร¹⁸ วินัย ดิสงส์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพ คือ 1) การมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผนพัฒนาโรงเรียน โดยร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน 2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานและช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน โดยสนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ในลักษณะที่หลากหลาย และการช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนด้านวิชาการ การพัฒนาครู การพัฒนาอาคารสถานที่ การเงิน วัสดุอุปกรณ์และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 3) การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการปกครองนักเรียน ด้านอาคารสถานที่และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน 5) การมีส่วนร่วมกำกับติดตามและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมประเมินผล การดำเนินงานบริหารโรงเรียน 6) การมีส่วนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จหรือ

¹⁶ Vera Boyarkova, **Participative Management Style as A Team Stability** (Moscow: Leroy Merlin, 2012), 57.

¹⁷ Muhammad, "Participative Management in Modern Organizations: A critical review," **Sarhad Journal of Management Sciences** 2, 1 (2016): 27-132.

¹⁸ ดร. สุนทรายุทธ, "รูปแบบและเทคนิคการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม," ใน **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม** (กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2556), 496-503.

มีส่วนรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมรับรู้¹⁹ พรทิพย์ แก้วมูลคำ องค์กรประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล²⁰ เศรษฐภูมิ เกษชาวี ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า 3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ 4) การกระจายอำนาจในการบริหาร 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร 6) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 7) การใช้หลักจิตวิทยา²¹ ทำนองเดียวกับประกอบ กุลเกลี้ยง การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) แรงจูงใจ 3) การสื่อสาร²² และ ศรีณีย์ เจียรระนัย กล่าวถึงลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม 1) การไว้วางใจ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การทำงานเป็นทีม 4) การตัดสินใจร่วมกัน 5) การกระจายอำนาจ²³ และวันชัย โกลละสุต ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ²⁴

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน นักการศึกษา กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังเช่น ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือการทำหน้าที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้

¹⁹ วินัย ดิสงส์, **นวัตกรรมการศึกษา ขุดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: ชารอักษร, 2556), 92-94.

²⁰ พรทิพย์ แก้วมูลคำ, **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม : เทคนิควิธีและการนำไปสู่การปฏิบัติ** (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560), 16.

²¹ เศรษฐภูมิ เกษชาวี, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม,” **Industrial Technology Review** 21, 276 (พฤศจิกายน 2558): 8-9.

²² ประกอบ กุลเกลี้ยง, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, เข้าถึงเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://area.obec.go.th/mukdahan1/knowledge/view.phpM210>

²³ ศรีณีย์ เจียรระนัย, “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา,” **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** 16, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558): 44-58.

²⁴ วันชัย โกลละสุต, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm

การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์²⁵ ในทำนองเดียวกัน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลผลิตเทียบกับ วัตถุประสงค์²⁶ ธร สุนทรายุทธ ได้จำแนกแนวคิดของการประเมินประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

- 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เช่น วัตถุประสงค์ความสำเร็จ และความสามารถในการผลิต วัตถุประสงค์ความสำเร็จจากผลลัพธ์ เป็นต้น
- 2) การประเมิน ประสิทธิภาพในแง่ของระบบทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยอาศัยแนวคิดที่ว่า โรงเรียนเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถของโรงเรียนในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ และ
- 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เพื่อพิจารณา วัตถุประสงค์สำเร็จขององค์กร²⁷ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) เสนอว่าการจะ พิจารณาว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และยังสามารถใช้เกณฑ์ต่อไปนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้อีกด้วย คือ

- 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (A safe and orderly environment)
- 2) พันธกิจของ โรงเรียนมีความชัดเจน (A clear school mission)
- 3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership)
- 4) มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A climate of high expectations)
- 5) ทุ่มเท ในเวลาการทำงาน (High time on task)
- 6) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of student progress)
- 7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Positive home-school relations)²⁸ และมาซาร์โน (Marzano) ได้กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิผลของ โรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบสนับสนุน ความร่วมมือและการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ระดับ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มี

²⁵ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012), 30.

²⁶ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, **ทฤษฎีองค์การมุมมองต่างกระบวนทัศน์** (กรุงเทพมหานคร: ดีเคปรีนติ้งเวิลด์, 2556), 145-146.

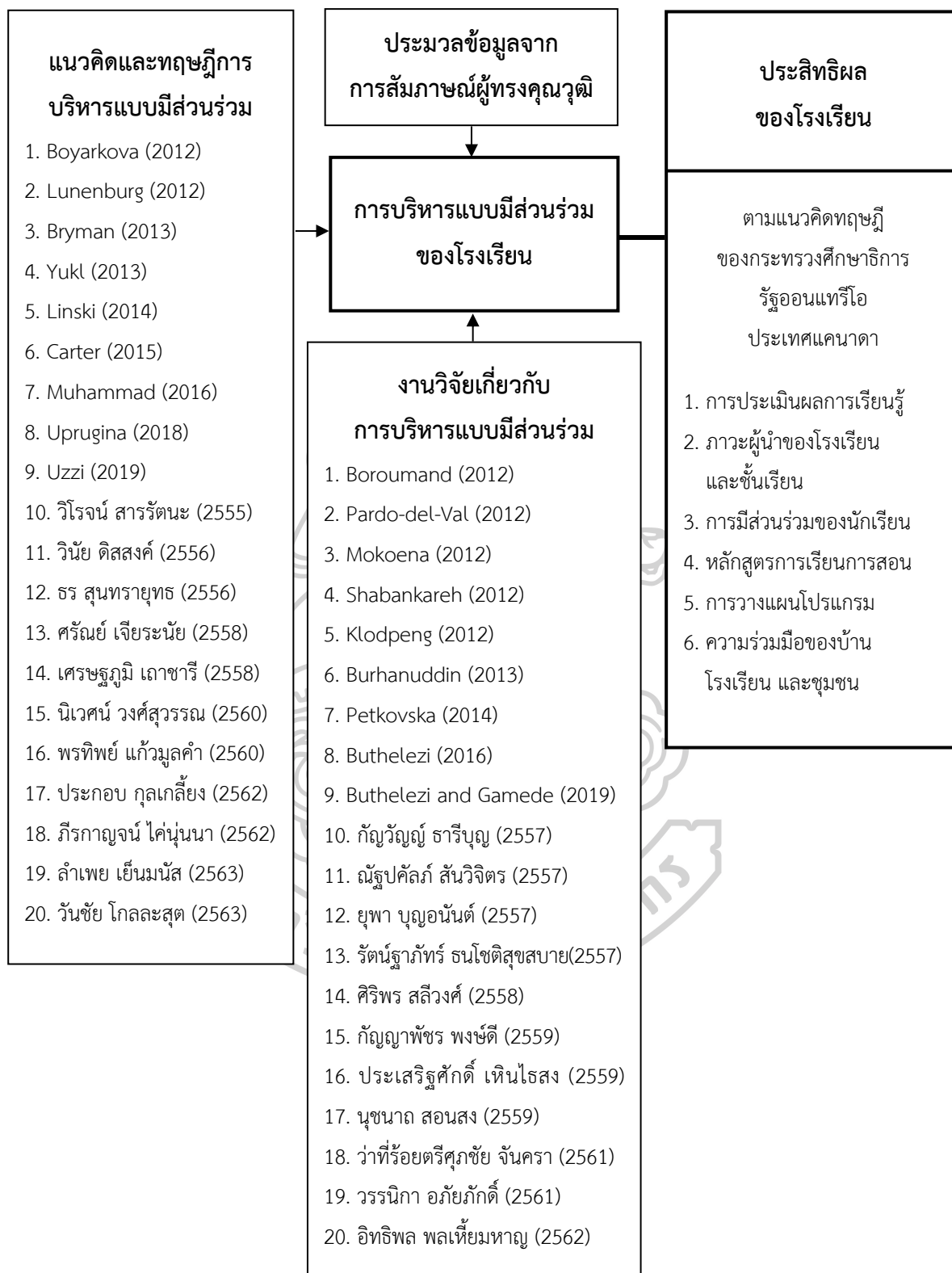
²⁷ ธร สุนทรายุทธ, **ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม** (กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2556), 382-383.

²⁸ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, "The Participatory Management Model," in **Education Administration Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont: Wadsworth, 2012), 172.

ประสิทธิภาพ ระดับ 3 หลักสูตรมุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ระดับ 4 มีระบบรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนโดยใช้มาตรฐานอ้างอิง และระดับ 5 ระบบอิงสมรรถนะที่รับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียน²⁹ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้พิจารณาเพียงด้านเดียว แต่พิจารณาในภาพรวมทั้งระบบของโรงเรียนประกอบกัน ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้สถิติ (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ประกอบด้วย 1) การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment for, as and of Learning) 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน (School and Classroom Leadership) 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน (Student Engagement) 4) หลักสูตรการเรียนการสอน (Curriculum, Teaching and Learning) 5) การวางแผนโปรแกรม (Pathways Planning and Programming) 6) ความร่วมมือบ้าน โรงเรียนและชุมชน (Home, School and Community Partnerships)³⁰ เนื่องจากประสิทธิผลโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ใช้ระยะเวลาหลายปี เพื่อพัฒนากอบแนวความคิดของประสิทธิผลโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน โดยการนำไปทดลองใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ตรวจสอบ พัฒนาและปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบหลักของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ 31 องค์ประกอบย่อยให้มีความชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

²⁹ Robert J.Marzano, **Marzano Levels of School Effectiveness**. (Bloomington: Business Development, 2012), 2-17.

³⁰ The Ontario Ministry of Education, **School Effectiveness Framework**. (Ontario: Queen printer, 2013), 3-28.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หนังสือ เอกสาร บทความเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ที่มา : Vera Boyarkova, **Participative Management Style as A Team Stability.** (Moscow: Leroy Merlin, 2012), 57.

: Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, "The Participatory Management Model," in **Education Administration Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont: Wadsworth, 2012), 32-40

: Alan Bryman, **Leadership and Organization** (London: Taylor and Francis, 2013), 139.

: Gary Yukl, **Leadership in Organization**, 8th ed. (New York: Pearson, 2013), 105.

: Linski, "Transitioning to Participative Management, " **Organization Development Journal** 32, 3 (2014): 17-26.

: Harry R. Carter, "Going for the Gold: Participative Management," **Firehouse; Fort Atkinson** 40, 6 (2015): 88-89.

: Muhammad, "Participative Management in Modern Organizations: A critical review," **Sarhad Journal of Management Sciences** 2, 1 (2016): 27-132.

: Polina Uprugina, "Theory and method of The Development of Participative Management of Students' activity in higher educational institutions," **Gumanitarium** 1, 6 (2018): 29-31.

: Jones Uzzi, **Participative Management: What it is and is not**, accessed May 15, 2019, available from <http://proquest.umi.com/pqdweb?>

: วิโรจน์ สารรัตน์, **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์, 2555), 54.

: วินัย ดิสงส์, **นวัตกรรมการศึกษา ชุดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: ชารอักษร, 2556), 92-98.

: ธร สุนทรายุทธ, "รูปแบบและเทคนิคการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม," ใน **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม** (กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2556), 496-503.

: ศรัณย์ เจียรน้อย, "รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา," **วารสารวิชาการ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** 16, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558): 44-58.

: เศรษฐภูมิ เถาซารี, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม,” *Industrial Technology Review* 21, 276 (พฤศจิกายน 2558): 8-9.

: นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management,” *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 176-187.

: พรทิพย์ แก้วมูลคำ, *การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม : เทคนิควิธีและการนำไปสู่การปฏิบัติ* (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560), 16.

: ประกอบ กุลเกลี้ยง, *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*, เข้าถึงเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://area.obec.go.th/mukdahan1/knowledge/view.php.210>

: ภัทรกาญจน์ ไคนุ่นนา, *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaisouthtoday.com/index.php?>.

: ลำเพย เย็นมนัส, *ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูปการศึกษา*, เข้าถึงเมื่อ 5 สิงหาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://phrakhaoschool.com/news-Detail57832>

: วันชัย โกลละสุต, *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*, เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

: Nader Boroumand, “The role of effective human resource factors in participative management: A comparative study between Indian and Iranian employees” (Faculty of Management Studies, University of Delhi, 2012), 217-226.

: Manuela Pardo-del-Val, “Participative management and its influence on organizational change” (Faculty of Economy, University of Valencia, 2012), 843.

: Sello Mokoena, “Effective participative management: Does it affect trust levels of stakeholders in schools?” (Department of Teacher Education, University of Delhi, 2012), 43-53.

: Najafi Tireh Shabankareh and Rastgari M., “The relation between organization structure and participative management among the employees of physical education organization” (University Firoozabad Branch, 2012), 9-18.

: Chantra Klodpeng, “A Study of efficient participative management system in physical education institutes in Thailand” (Department of Education, University of Sardar Patel, 2012), 118-119.

: Burhanuddin, “Participative management and its relationships with employee performance behaviour: a study in the university sector in malang indonesia” (Faculty of the Professions, University of Adelaide, 2013), 4.

: Miodraga Stefanovska-Petkovska, “The role of participatory management in fostering Job satisfaction among public administration employees” (University American College Skopje, 2014), 1-10.

: Alan Bhekisisa Buthelezi, “Participative management at secondary schools in the Uthungulu district” (Department of Social Science Education, University of Zululand, 2016), 2.

: A. B. Buthelezi and B. T. Gamede, “Challenges facing secondary school principals regarding effective implementation of participative management in patriarchal south africa” (University of Zululand, 2019), 547.

: กัญญาญญู ธารีบุญ, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 432-433.

: ณัฐปคัลภ์ สันวิจิตร, “การพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานส่งเสริมสุขภาพสำหรับนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2557), 132-138.

: ยุพา บุญอนันต์, “การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557), 273-279.

: รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย, “ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 209-211.

: ศิริพร สลึงค์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558), 186-189.

: กัญญาพัชร พงษ์ดี, “กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2559), 183-186.

: ประเสริฐศักดิ์ เทินไธสง, “การพัฒนากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559), 265-268.

: นุชนาถ สอนสง, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 196-199.

: ศุภชัย จันครา, “กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 2561), 152-154.

: วรณิกา อภัยภักดิ์, “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2561), 186-188.

: อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2562), 346-350.

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

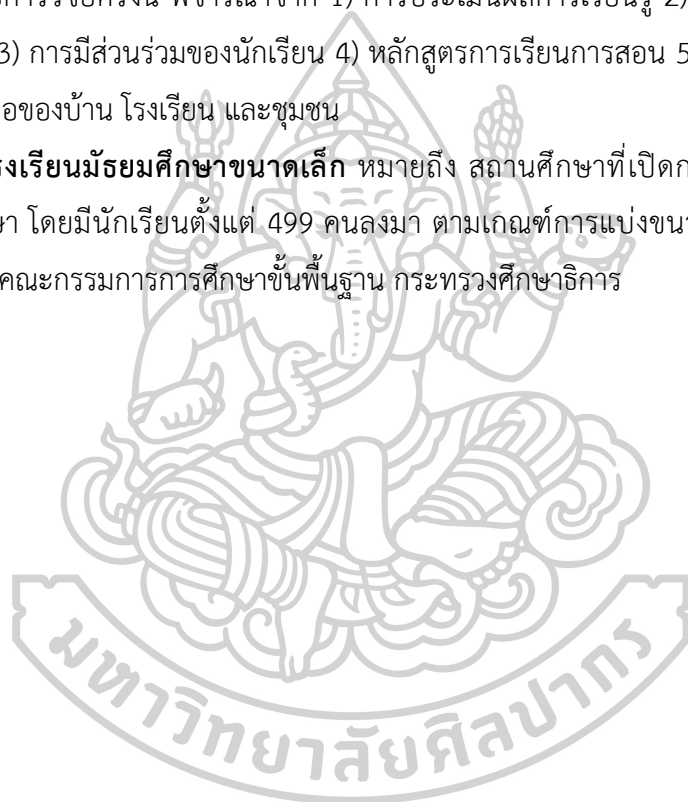
: The Ontario Ministry of Education, **School Effectiveness Framework**, (Ontario: Queen printer, 2013), 2-44.

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาคุณภาพการการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ภาวะความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากพฤติกรรมความสามารถในการดำเนินงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนด โดยการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาจาก 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน 4) หลักสูตรการเรียนการสอน 5) การวางแผนโปรแกรม 6) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยมีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และ 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คานอนิคอกระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก การกำหนดกรอบแนวคิดได้จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) แนวคิดทฤษฎีวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) แนวคิดการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล 4) สภาพบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก และ 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันมีแนวคิดในการบริหารองค์การ ด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคำนึงถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนี้

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธีระ รุญเจริญ ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร³¹

วินัย ดิสงส์ กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เน้นการให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง³²

³¹ ธีระ รุญเจริญ, *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอก รอบ 3* (กรุงเทพมหานคร: ชั่วฟ้า, 2555), 206.

³² วินัย ดิสงส์, *นวัตกรรมการศึกษา ชุดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: ธาตุอักษร, 2556), 49.

สถาพร ปิ่นเจริญ ได้อธิบายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจัดให้เป็นงานร่วม อันเดียวกัน โดยที่สมาชิกของกลุ่มได้ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันรับผล ของการกระทำที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะโดยความเป็นจริงว่าบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาจะเป็นผู้ที่รู้ปัญหา ดีที่สุด ผู้บริหารระดับสูงไม่ได้รู้ดีในทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้บุคคล เคารพในสิ่งที่พวกเขาทำร่วมกันกำหนดขึ้นมา³³

วันชัย โกลละสุด กล่าวถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ³⁴

ภริกาญจน์ ไคนุ่นนา กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์การส่วนใหญ่ในปัจจุบันองค์การ จะขาดประสิทธิภาพ ถ้าหากพนักงานมีเป้าหมายที่ขัดแย้งระหว่างกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วย สร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น เกิดความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น พนักงาน ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ทำให้การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่าย มากขึ้น ถ้าหากว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผูกพัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ทำให้งานการตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ³⁵

ประกอบ กุลเกลี้ยง ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ วิธีการบริหารหรือรูปแบบ การตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้น สิ่งสำคัญที่สุดของ ผู้บริหารคือการตัดสินใจในประเทศโลกเสรี เชื่อเรื่องความเสมอภาคและประชาธิปไตย เชื่อว่าถ้าเอา วิธีการนี้มาใช้ในการบริหารแล้ว จะช่วยเพิ่มความพอใจ และแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน การบริหารแบบมี ส่วนร่วมต้องเริ่มที่ผู้บริหารมีความเชื่อในวิธีการนี้ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้การตัดสินใจนั้นสมบูรณ์ ดีกว่าถ้ามีส่วนร่วมจากผู้ร่วมงาน การทำงานในกระบวนการนี้ส่วนดีคือ เป็นการสื่อสารให้เข้าใจ กระบวนการที่จะไปถึงขั้นสุดท้ายในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมจะทำให้การวางแผนต่าง ๆ ถูกต้อง

³³ สถาพร ปิ่นเจริญ, *ภาวะผู้นำกับการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: จามจุรี โพรดักส์, 2556), 57.

³⁴ วันชัย โกลละสุด, *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*, เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm

³⁵ ภริกาญจน์ ไคนุ่นนา, *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaisouthtoday.com/index.php?>

ตรงตามความต้องการ ผู้นำแบบสั่งการอย่างเดียว ทำให้ขาดความร่วมมือ และทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้ยาก ทำอย่างไรจะไปถึงเป้าหมายโดยอาศัยความร่วมมือจากคนอื่น³⁶

สรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดความผูกพันและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีและรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสานต่อรูปแบบการบริหารแบบระบบราชการ กระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจและรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจมากขึ้น ทฤษฎีใหม่ ๆ มุ่งเน้นความสำคัญของขวัญกำลังใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานของผู้ทำงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญในการจูงใจคนทำงานเพื่อทำให้องค์การไปสู่เป้าหมาย และส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม³⁷ ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ในปี ค.ศ. 1960 แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้เสนอแนะให้เห็นข้อขัดแย้งของบุคคลในองค์การที่ส่งผลต่อการบริหาร แนวคิดนี้มุ่งจะนำมาใช้ให้เห็นมุมมองในการควบคุมบุคลากรในการปฏิบัติงานและโครงสร้างองค์การ แมคเกรเกอร์ (McGregor) ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

ผู้บริหารที่มองว่าคนเป็นไปตามทฤษฎี X จะมีความคิดว่า

1. โดยเฉลี่ยแล้วคนไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน
2. เมื่อคนไม่ชอบทำงาน เขาจะต้องได้รับการชูงับคับ ชี้นำ และบีบบังคับ
3. โดยทั่วไปคนชอบให้ชี้นำและต้องมีคนคอยควบคุม

³⁶ ประกอบ กุลเกลี้ยง, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://area.obec.go.th/mudahan1/knowledge/view.php?>

³⁷ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, "The Participatory Management Model," in **Education Administration Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont: Wadsworth, 2012), 32-35.

ผู้บริหารที่มองว่าคนเป็นไปตามทฤษฎี Y จะมีความคิดว่า

1. ธรรมชาติของงานคือ การทำงานควบคู่กับการพักผ่อน
2. การยอมรับการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ทำให้เกิดความสำเร็จของงาน
3. ภายใต้อาการที่ที่เหมาะสม คนจะยอมรับและมีความรับผิดชอบ

จากแนวคิดของแมคเกรเกอร์จะเห็นว่าทฤษฎี X ไม่เหมาะสมกับองค์การแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม แมคเกรเกอร์จึงให้ความสนใจกับทฤษฎี Y ที่พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับองค์การแบบใหม่มากกว่า มีประเด็นที่ควรพิจารณา เช่น การเพิ่มงานในแผนกที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญสูง ช่วงการควบคุมควรกว้างขึ้น เพื่อให้อิสระแก่บุคคลที่จะพัฒนางานและสนองความต้องการของผู้ทำงานมากขึ้น เน้นเรื่องการกระจายอำนาจและมอบหมายการตัดสินใจ เป็นต้น

2. เอกัตบุคคล/องค์การ (Individual versus Organization)

งานด้านบริหารในโรงเรียนของผู้บริหาร คือการสร้างความสำเร็จภายในองค์การ ความสำคัญส่วนหนึ่งคือการมีแรงสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชาให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ครู บุคลากร และนักวิชาการอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียน อากิริส (Argyris) เสนอว่าระบบราชการซึ่งเข้มงวดขาดความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้คนงานไม่สามารถแสดงสมรรถภาพของตนออกมาได้อย่างเต็มที่ ความเจริญงอกงามและพัฒนาการของบุคลิกภาพ และการอุทิศตนให้แก่องค์การจะไม่ค่อยสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล บุคลิกภาพของคนจะเริ่มพัฒนาจากไม่มีวุฒิภาวะจนถึงมีวุฒิภาวะต่อเนื่องกันไป จากความรู้เพียงสาขาของเด็กรู้ทั่วทั้งมีวุฒิภาวะในวัยผู้ใหญ่ พัฒนาการเช่นนี้เป็นพัฒนาการทางจิตวิทยามากกว่าจะเป็นพัฒนาการทางด้านร่างกาย นั่นคือไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดคนสามารถพัฒนาได้ใน 6 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงพัฒนาการของมนุษย์จากคุณลักษณะที่ขาดวุฒิภาวะจนถึงมีวุฒิภาวะ

| คุณลักษณะที่ไม่มีวุฒิภาวะ | คุณลักษณะที่มีวุฒิภาวะ |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. ความเฉยเมย | 1. ความคล่องแคล่ว |
| 2. การพึ่งพาคนอื่น | 2. การมีอิสระ |
| 3. วิธีการปฏิบัติได้น้อย | 3. วิธีการปฏิบัติได้หลายรูปแบบ |
| 4. ความสนใจอะไรเพียงผิวเผิน | 4. ความสนใจลึกซึ้ง |
| 5. การมองการณ์ใกล้ | 5. การมองการณ์ไกล |
| 6. ตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา | 6. ตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา |
| 7. ขาดความตระหนัก | 7. ตระหนักได้เองและควบคุมได้ |

ที่มา : Chris Argyris, *The Individual and the Organization : Some Problems of Mutual Adjustment* (New York: Irvington, 1993), quoted in Lunenburg and Ornstein, *Educational Administration* (Belmont: Wadsworth, 2012), 34.

จากแนวคิดของอาร์กีส (Argyris) เกี่ยวกับความต่อเนื่องทางวุฒิภาวะแก่บุคคลที่มีความต้องการปฏิบัติต่อกิจกรรมมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น ความต้องการเป็นอิสระ การปฏิบัติด้วยวิธีการหลากหลาย ความสนใจลึกซึ้งขึ้น มองเห็นคุณค่าของเวลา มีความเข้าใจตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น อาร์กีส (Argyris) จึงเชื่อว่าครูและบุคคลอื่น ๆ ต้องการได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะ แต่องค์การที่เป็นระบบราชการปัจจุบันปฏิบัติต่อบุคคลเป็นประเภทไม่มีวุฒิภาวะ ครูและบุคลากรจึงมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการปฏิบัตินี้ด้วยการเป็นผู้ก้าวร้าวหรือไม่สนใจใยดี ผู้บริหารโรงเรียนจึงเพิ่มความเข้มงวดมากขึ้น แสดงท่าทีไม่รับฟังความเห็นมากขึ้น จึงนำไปสู่ความล้มเหลวทำให้องค์การไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร การจะทำให้โครงสร้างโดยใช้ระบบราชการขององค์การประสบความสำเร็จควรลดความเข้มงวดกฎเกณฑ์หรือการดำเนินการต่าง ๆ ลง ลดการแบ่งชั้นของงานลงบ้าง การมอบอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น และให้โครงสร้างขององค์การมีความยืดหยุ่นมากขึ้น อาร์กีส (Argyris) เชื่อว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาต่อบุคลิกภาพ ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างเอกัตบุคคลและองค์การได้

3. องค์การระบบ 4 (System 4 Organization)

ลิเคิร์ต (Likert) คัดค้านองค์การที่เป็นรูปแบบระบบราชการ โดยทฤษฎีของลิเคิร์ตเสนอรายละเอียดของประสิทธิผลขององค์การที่มีความชัดเจนและสมบูรณ์มากขึ้น โดยเสนอทฤษฎีการบริหารมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย องค์การระบบ 1 เป็นแบบเอาเปรียบและเผด็จการ ลักษณะเป็นองค์การระบบราชการหรือโครงการองค์การแบบเก่า คือ ภาวะผู้นำแบบเกือบหนักมีจำกัด แรงจูงใจขึ้นอยู่กับความกลัวและสถานภาพของผู้บังคับบัญชา การตัดสินใจเป็นแบบรวมอำนาจ การควบคุมเข้มงวด คณะทำงานไม่มีส่วนร่วม องค์การระบบ 2 เป็นแบบใจบุญและเผด็จการ เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น องค์การระบบ 3 เป็นแบบปรึกษาหารือ เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์การระบบ 4 กลุ่มที่มีส่วนร่วม เป็นระบบความสัมพันธ์ ความเป็นมิตร การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งลิเคิร์ต (Likert) สร้างข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การตามส่วนประกอบ 3 ส่วนที่ทำให้เกิดองค์การ 4 ระบบ ดังนี้

3.1 ระบบขององค์การระบบ 4 มีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทีมงานมากขึ้น ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นมากขึ้น การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้ทุกทิศทาง การตัดสินใจดำเนินการโดยผ่านองค์การ มีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในทีมงาน ผู้บริหารมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานสูง ส่วนองค์การระบบ 1 เป็นแบบเอาเปรียบและเผด็จการ ลักษณะเป็นองค์การระบบราชการหรือโครงการองค์การแบบเก่า

ตารางที่ 2 แสดงลักษณะขององค์การระบบ 1 และองค์การระบบ 4

| ลักษณะองค์การ | องค์การระบบ 1 | องค์การระบบ 4 |
|----------------------------|--|---|
| ภาวะผู้นำ | ความเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อย | ผู้บริหารรับฟังแนวความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา |
| แรงจูงใจ | มีความกลัว สถานภาพ และแรงขับทางเศรษฐกิจศาสตร์ | แรงจูงใจที่สำคัญทุกอย่างได้มีการนำมาใช้ ยกเว้นความกลัว |
| การติดต่อสื่อสาร | การสื่อสารทางเดียวและลงล่าง | การสื่อสารเป็นไปอย่างอิสระและทุกทิศทาง |
| อิทธิพลจากการมีปฏิสัมพันธ์ | จากล่างขึ้นบนมีผลน้อยมากแต่จากบนลงล่างขึ้นบนมีผลเกินคาด | มีผลจากล่างขึ้นบนและจากบนลงล่างรวมทั้งระดับแนวนอน |
| การตัดสินใจ | มีการรวมอำนาจ การตัดสินใจมาจากส่วนบน | มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจดำเนินการโดยผ่านองค์การ |
| การกำหนดเป้าหมาย | ผู้บริหารระดับสูงกำหนดและสื่อสารลงล่าง | เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่ม |
| การควบคุม | ผู้ที่เหนือกว่าเป็นคนควบคุม | เน้นการควบคุมตนเอง |
| เป้าหมายการปฏิบัติ | ผู้บริหารจัดการน้อยและเชิงข้ามมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีน้อย | ผู้บริหารดำเนินการมากและรวดเร็ว ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีมาก |

ที่มา : Rensis Likert, **The Human Organization** (New York: McGraw-Hill, 1993), 197-211, quoted in Lunenburg and Ornstein, **Educational Administration** (Belmont: Wadsworth, 2012), 35.

3.2 องค์ประกอบสำคัญขององค์การระบบ 4 ประกอบด้วย 3 ประการดังนี้

3.2.1 ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์แบบเกื้อหนุน ถ้าองค์การจะต้องมีประสิทธิผลสูง ภาวะผู้นำและกระบวนการอื่น ๆ ขององค์การต้องประกันได้ว่า ในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมองความสัมพันธ์ว่าเป็นการส่งเสริมความรู้สึกรักมีคุณค่าและความสำคัญทางส่วนตัวในองค์การ

3.2.2 ผู้บริหารใช้การตัดสินใจเป็นกลุ่ม องค์การจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดเมื่อบุคลากรทำหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง เป้าหมายการทำงานสูง ไม่ใช่ในฐานะเป็นเอกัตบุคคล ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นการตัดสินใจของกลุ่ม ไม่ใช่เป็นการสั่งการจากเบื้องบนเท่านั้น

3.2.3 ผู้บริหารมีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงเป็นตัวเชื่อม คือ เป็นทั้งหัวหน้าของกลุ่มหนึ่ง แต่เป็นสมาชิกของอีกกลุ่มหนึ่งในระดับสูงขึ้นไป ตัวอย่างเช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นหัวหน้าของครูในสถานศึกษา แต่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมของการสื่อสารระหว่างสององค์กร คือสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 ตัวแปรขององค์กรระบบ 4 ลิเคิร์ต (Likert) อธิบายว่าองค์กรระบบ 4 เป็นรูปแบบขององค์กรในอุดมคติ จุดมุ่งหมายของทฤษฎีองค์กรของลิเคิร์ต คือการพยายามให้องค์กรเปลี่ยนจากสภาพปัจจุบันไปสู่องค์กรระบบ 4 ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การวิเคราะห์ระบบองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่องค์กรระบบ 4 นั้น ลิเคิร์ต ใช้กระบวนการทัศน์ ประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม คือ ตัวแปรต้นเหตุ ตัวแปรแทรกซ้อน และตัวแปรผล ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรต้นเหตุ (Causal Variables) เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรผล และตัวแปรระหว่างการศึกษ ตัวแปรนี้ได้แก่ สมมติฐานเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กร เป้าหมายขององค์กรและที่มา พฤติกรรมและการปฏิบัติขององค์กร ลักษณะของอำนาจหน้าที่ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง ความต้องการและความปรารถนาของสมาชิกในองค์กร ตัวแปรต้นเหตุเหล่านี้ขึ้นอยู่กับภาวะควบคุมและค่านิยมของฝ่ายบริหารที่มีต่อตัวแปรเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดระบบบริหารขององค์กร ผู้บริหารต้องพยายามเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่องค์กรระบบ 4 ต่อไป

3.3.2 ตัวแปรแทรกซ้อน (Intervening Variables) เป็นตัวแปรภายในและสภาพขององค์กรที่ได้รับผลมาจากตัวแปรต้นเหตุ ดังนั้น ตัวแปรแทรกซ้อน ได้แก่ เจตคติที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่องาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และในส่วนของผูปฏิบัติงาน คือ ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ระดับเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความมุ่งมั่นที่กลุ่มมีให้ต่อองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเองและหัวหน้างาน ความรู้สึกต่ออิทธิพลในองค์กร แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ขอบเขตของการสื่อสารอย่างอิสระภายในองค์กร

3.3.3 ตัวแปรผล (End-Result Variables) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรในโรงเรียน ได้แก่ ระดับการปฏิบัติและความก้าวหน้าของครูและนักเรียน อัตราการขาดเรียน การย้าย หรือการออกกลางคันของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์แรงงานกับฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เจตคติของนักเรียนต่อโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ลิเคิร์ต (Likert) เสนอว่า การปรับระบบการบริหารองค์การไปสู่องค์การระบบ 4 จะสามารถทำได้สำเร็จโดยการฝึกอบรมผู้บริหารตลอดทั้งองค์การ เพื่อให้เกิดทักษะที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามโครงสร้างองค์การระบบ 4 โดยสนับสนุนภาวะผู้นำ และตั้งจุดมุ่งหมายไปที่เป้าหมายการปฏิบัติ และสร้างคณะทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น³⁸

4. ภาวะผู้นำศีลธรรม (Moral Leadership)

เอทซิโอนิ (Etzioni) ให้กรณีศึกษาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ทางศีลธรรม เป็นพื้นฐานสำหรับการบริหาร ยอมรับความสำคัญของแรงจูงใจภายนอกในระดับพื้นฐานและแรงจูงใจภายในระดับสูง โดยกล่าวว่า สิ่งที่มีความหมายสำหรับบุคคลมากที่สุดคือ สิ่งที่เขาเชื่อ วิธีที่เขาเรียนรู้ และปทัสถานค่านิยมและสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่มีร่วมกัน ซึ่งออกมาจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เอทซิโอนิ (Etzioni) กล่าวว่า ศีลธรรม (Morality) และค่านิยมกับปณิธานหรือความมุ่งมั่นที่มีร่วมกันเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญกว่าความต้องการพื้นฐานภายนอกและแรงขับ

โดยเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) กำหนดแนวคิดรวบยอดกับภาวะผู้นำศีลธรรม โดยกล่าวว่า เมื่ออำนาจหน้าที่ทางศีลธรรมเปลี่ยนจากภาวะผู้นำแบบระบบราชการในสถานศึกษา ผลลัพธ์สุดท้ายในด้านปณิธานและการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยขั้นตอนภาวะผู้นำคุณค่าเพิ่ม (Valued Added Leadership) ทั้ง 4 ขั้นของเซอร์จิโอวานนี มีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำโดยการแลกเปลี่ยนสินค้า (Leadership by Bartering) ผู้นำและผู้ถูกนำมีการต่อรองราคาซึ่งผู้นำให้แก่ผู้ถูกนำบางอย่างที่ผู้ถูกนำต้องการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับบางอย่างที่ผู้ถูกนำต้องการ

2. ภาวะผู้นำโดยการสร้าง (Leadership by Building) ผู้นำจัดบรรยากาศการเกื้อหนุนส่วนตัว ส่งเสริมโอกาสของผู้ถูกนำ เพื่อการสนองความต้องการในสัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ความสามารถและศักดิ์ศรี

3. ภาวะผู้นำโดยการผูกมัด (Leadership by Bonding) ผู้นำและผู้ถูกนำพัฒนาค่านิยมและปณิธานร่วมกัน ซึ่งผูกมัดทั้งผู้นำและผู้ถูกนำให้อยู่ด้วยกันในเส้นทางร่วมกัน

³⁸ Rensis Likert, **The Human Organization** (New York: McGraw-Hill, 1993), 197-211, quoted in Lunenburg and Omstein, **Educational Administration** (Belmont: Wadsworth, 2012), 35.

4. ภาวะผู้นำโดยการฝากธนาคาร (Leadership by Banking) ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มปรับปรุงขึ้นภายในสถาบันในฐานะเป็นชีวิตประจำวันของสถานศึกษา วิธีนี้ช่วยอนุรักษ์พลังงานมนุษย์และความพยายามสำหรับโครงการและการริเริ่มใหม่ ๆ³⁹

สายบังคับบัญชาชนิดใหม่จึงเกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสายบังคับบัญชาที่ตั้งจุดมุ่งหมาย ค่านิยม และปณิธานไว้ข้างบนสุด และครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียนอยู่ข้างล่าง สำหรับการบริการในจุดมุ่งหมายเหล่านี้ ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี่เห็นว่าอำนาจหน้าที่ทางศีลธรรม เป็นวิธีการในการเพิ่มคุณค่าให้แก่การปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณค่าเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดปณิธานและการปฏิบัติงานไม่ธรรมดาในสถานศึกษาของเด็กทั้งหมดในระบบสถานศึกษาผู้สนับสนุน การบริหารแบบการมีส่วนร่วม จึงมีความสนใจอย่างมากเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรที่มีโครงสร้าง โดยมองบุคคลว่าเป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญที่สุดขององค์กร การเกื้อหนุน การมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ร่วมกัน การเสริมพลังอำนาจ ความยืดหยุ่น และความเจริญงอกงามและการพัฒนาพนักงาน เป็นกุญแจสำคัญของการบริหารแบบการมีส่วนร่วม

5. การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)

การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานเป็นการเปลี่ยนแปลงในวิธีการจัดโครงสร้างเขตพื้นที่ การศึกษา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษา การบริหารแบบนี้เปลี่ยนแปลงบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสถานศึกษา ความรับผิดชอบทางวิชาชีพเข้ามาแทนที่กฎระเบียบตามระบบราชการ เขตพื้นที่การศึกษาบรรลุเป้าหมายตามโครงสร้างใหม่ได้สองทาง คือ การเพิ่มอำนาจหน้าที่โดยการผ่อนปรนกฎระเบียบและข้อบังคับที่เป็นอุปสรรค และการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน⁴⁰ โดยการเพิ่มการตัดสินใจร่วมกัน สถานศึกษาดำเนินการจัดตั้งสภาสถานศึกษา ซึ่งมีผู้แทนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา สำหรับประเทศไทย มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ในมาตราของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับที่แก้ไข

³⁹ Thomas J. Sergiovanni, **All Systems Go: The Change Imperative for Whole System Reform** (Thousand Oaks CA: Sage, 2010), quoted in Lunenburg and Ornstein, **Educational Administration : Concept and Practices** (Belmont: Wadsworth, 2012), 38.

⁴⁰ Michael Fullan, **Value-Added Leadership: How to Get Extraordinary Leadership in Schools**, 2nd ed. (New York: Harcourt Brace, 1997), quoted in Lunenburg and Ornstein, **Educational Administration: Concept and Practices** (Belmont: Wadsworth, 2012), 37.

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันไป ดังนี้ อุซซี (Uzzi) กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “Participative Management : What it is and is not” การบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 2 ประเภท⁴¹

1. การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อพนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในส่วนนี้อุซซี (Uzzi) สรุปไว้ว่า การศึกษา คือ กุญแจสำคัญที่จะทำให้ความพยายามในการมีส่วนร่วมทุกชนิดประสบความสำเร็จ

2. พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม

ซูชาติ พ่วงสมจิตร ได้ระบุถึงลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2. ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานทำให้มีประสิทธิภาพ

4. มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

⁴¹ Jones Uzzi, **Participative Management: What it is and is not**, accessed May 15, 2019, available from <http://proquest.umi.com/pqdweb?>

5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนบริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด ความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาท ในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ⁴²

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ เสนอแนวคิดลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการ บริหารแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์กร รูปแบบการบริหารเป็นการปรึกษาหารือ กลุ่มคุณภาพ ระบบข้อเสนอแนะ และระบบส่งเสริม ให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นลักษณะเน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิก ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้อง มีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจ และมีรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ เป็นการให้ความสำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้องค์กร⁴³

ยุกต์ (Yukl) เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ ในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น⁴⁴

⁴² ชูชาติ พ่วงสมจิตร, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม,” ใน **ประมวลสาระชุดวิชา ประสพการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางบริหารการศึกษา** (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช, 2555), 209-211.

⁴³ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management,” **วารสารมหาจุฬาริชาการ** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 176-187.

⁴⁴ Gary Yukl, **Leadership in Organization**, 8th ed. (New York: Pearson, 2013), 105.

ไบรย์แมน (Bryman) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องให้แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย มีความชัดเจน ยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของการไม่เป็นทางการมากกว่า

2. ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ⁴⁵

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมา มีกิจกรรมที่ครอบคลุม ในวงจรควบคุมคุณภาพ ได้แก่ 1) การวางแผน เช่น การร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนกิจกรรม 2) การปฏิบัติ เช่น การเข้าไปมีอำนาจควบคุม การตัดสินใจ การลงทุน 3) การตรวจสอบ เช่น การร่วมกัน ค้นหาปัญหา การติดตามประเมินผล 4) การปรับปรุงแก้ไข เช่น การร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจาก กิจกรรม การตกลงใจหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งตามวงจรควบคุมคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับระดับ ความเข้มแข็งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เศรษฐภูมิ เกชาชาติ ได้กล่าวถึงลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงานและการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 7 ประการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจน ยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการ เช่น การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. เลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับ เป้าหมายองค์การให้เท่าเทียมกัน

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ เป็นการให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน ที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคน ในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. การกระจายอำนาจในการบริหาร เป็นการให้คณะกรรมการและกลุ่มงานในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

⁴⁵ Alan Bryman, *Leadership and Organizations* (London: Taylor and Francis, 2013), 139.

5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ

6. เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเต็มกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ โดยมีข้อควรคำนึงในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

7. มุ่งประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นศาสตร์ที่มีการศึกษาครอบคลุมถึงการผลิตและการใช้สินค้า รวมทั้งการจัดการบริการในอุตสาหกรรม และการจัดการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมแล้วจะมุ่งศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ⁴⁶

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การคิดอย่างเป็นระบบ
2. ความผูกพัน
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
4. การทำงานเป็นทีม
5. รูปแบบทางจิตใจ⁴⁷

วินัย ดิสงส์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผนพัฒนาโรงเรียน ได้แก่

1.1 ร่วมคิดจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน จัดทำธรรมนูญโรงเรียน เป็นเครื่องกำหนดทิศทาง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนโดยร่วมวิเคราะห์สภาพจุดเด่น จุดด้อย ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการครบทุกขั้นตอน และให้ความเห็นชอบ ประกาศใช้ธรรมนูญโรงเรียน ตลอดจนเสนอแนะให้มีการปฏิบัติอย่างได้ผลดีมีคุณภาพ

⁴⁶ เศรษฐภูมิ เกชาชาติ, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม,” *Industrial Technology Review* 21, 276 (พฤศจิกายน 2558): 8-9.

⁴⁷ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, "The Participatory Management Model," in *Education Administration Concepts and Practices*, 6th ed. (Belmont: Wadsworth, 2012), 32-40.

1.2 ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารให้ความเห็นชอบอนุมัติใช้แผนปฏิบัติการประจำปี

2. การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานและช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมทำงานกับผู้บริหารและคณะครู ดังนี้

2.1 ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ในลักษณะที่หลากหลาย ได้แก่ การร่วมมือปฏิบัติงาน เป็นคณะทำงาน คณะอนุกรรมการพัฒนางานต่าง ๆ

2.2 ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่

2.2.1 การช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการ เช่น สนับสนุนทางความคิด ข้อเสนอแนะ การพัฒนาการเรียนการสอน เป็นวิทยากรบุคคลภายนอก เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.2 การช่วยเหลือสนับสนุนด้านการพัฒนาครู ได้แก่ การเป็นวิทยากรอบรมพัฒนาครู ร่วมจัดอบรมครู เป็นต้น

2.2.3 การปฏิบัติและร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่

2.2.4 การปฏิบัติและร่วมช่วยเหลือสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ

2.2.5 การช่วยเหลือ ปฏิบัติการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คณะกรรมการมีส่วนช่วยสนับสนุน เสนอแนะการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมาก เพราะเป็นผู้อยู่ในชุมชน เป็นการประชาสัมพันธ์โรงเรียน การร่วมกิจกรรมในชุมชน เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ปัญหาระเบียบวินัยการปกครองนักเรียน ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรในการบริหาร

4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

4.1 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการด้านการเงิน ได้แก่ ร่วมเป็นคณะกรรมการควบคุม ดูแล การจัดหาใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ เงินบริจาค

4.2 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบบริหารบุคลากร ได้แก่ การร่วมพัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน

4.3 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบการพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ การร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาวิธีการสอนของครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

4.4 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนางานด้านการปกครองนักเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาระเบียบวินัย จริยธรรมนักเรียน

4.5 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบบริหารงานอาคารสถานที่ ได้แก่ การร่วมเป็นคณะกรรมการจัดสภาพภูมิทัศน์ในบริเวณโรงเรียน

4.6 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ การร่วมเป็นคณะกรรมการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร ติดต่อบริการมวลชน รับผิดชอบสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนให้มีความเข้าใจนโยบายของโรงเรียน

5. การมีส่วนร่วมกำกับติดตามและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อร่วมพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพ

6. การมีส่วนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ หรือมีส่วนรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมรับรู้ มีความภาคภูมิใจในผลการกระทำและผลสำเร็จที่เกิดขึ้น⁴⁸

ศรีธัญญ์ เจียรนัย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. บุคลากร
2. ผู้บริหาร
3. กระบวนการบริหาร
4. ภาระงาน⁴⁹

ลำเพย เย็นมนัส ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล⁵⁰



⁴⁸ วินัย ดิสงส์, นวัตกรรมการศึกษา ชุดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: ชารอักษร, 2556), 92-98.

⁴⁹ ศรีธัญญ์ เจียรนัย, “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา,” วารสารวิชาการ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 16, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558): 44-58.

⁵⁰ ลำเพย เย็นมนัส, ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูปการศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 5 สิงหาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://phrakhaoschool.com/news-Detail-57832>

พรทิพย์ แก้วมูลคำ องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล⁵¹

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทุกฝ่ายมีการทำงานร่วมกันเป็นขั้นตอน เพื่อให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จ โดยมีรูปแบบและวิธีการเสริมสร้างพลังการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ศรัณย์ เจียรระนัย กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมพลังความสามัคคี ได้แก่

1. การทำงานเป็นทีม ทำให้การสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาจำกัด
2. บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
3. การทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้าน ลดปัญหาในการทำงานฝ่ายปฏิบัติได้มีโอกาสร่วมทำงานร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ งานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย และประการสุดท้าย เกิดกระบวนการประชาธิปไตยที่ร่วมมือกัน แบ่งงานกันทำ ร่วมรับผิดชอบ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การร่วมคิดร่วมรับผิดชอบเป็นการเพิ่มผลผลิตเพิ่มคุณภาพงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด⁵²

⁵¹ พรทิพย์ แก้วมูลคำ, การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม : เทคนิควิธีและการนำไปสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560),16.

⁵² ศรัณย์ เจียรระนัย, “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา,”วารสารวิชาการ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 16, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558): 44-58.

ดร. สุนทรายุทธ ได้กล่าวถึงเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีหลายวิธีตามลักษณะงาน รวมถึงบทบาทและภาวะผู้นำ ดังนี้

1. การให้คำปรึกษา (Consultation) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น
2. การทำงานเป็นทีม (Team Building) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. กลุ่มคุณภาพงาน (QC Circle) เป็นกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน
4. การรับฟังข้อเสนอแนะ (Suggestion Programs) เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
5. การฝึกอบรมทีกรู๊ป (T-Group Approach or Sensitivity) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา
6. การมอบอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร⁵³

วินัย ดิสงส์ ได้กล่าวถึง รูปแบบและวิธีการเสริมสร้างพลังการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

การใช้เทคนิคบริหารโดยการใช้องค์คณะบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความรอบคอบ เป็นการสร้างความยอมรับ เป็นการเสริมสร้างพลังมีความเข้มแข็งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เพราะการบริหารแบบองค์คณะบุคคลช่วยให้เกิดพลังการคิดร่วมกัน ทำงานร่วมกันด้วยการพัฒนาปรับปรุงแก้ปัญหา

1. การใช้กระบวนการประชาธิปไตย เสริมสร้างพลังของการมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นวิถีประชาธิปไตย ส่งเสริมใช้คุณธรรม ปัญญาธรรม สามัคคีธรรม ในการทำงานร่วมกัน และการใช้รูปแบบประชาธิปไตยในการดำเนินการ เช่น รูปแบบคณะกรรมการ และการประชุม ส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็น ร่วมพลังสร้างสรรค์ความสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี

2. การใช้เทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการสร้างความสัมพันธ์การทำงานให้ดีขึ้น ให้สมาชิกยอมรับและนับถือความสามารถของกลุ่ม มีขวัญกำลังใจ มีความอบอุ่นเป็นกันเอง จึงเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีทีมที่หลากหลาย ทำงานร่วมกัน ทีมจะพาสมาชิกให้ร่วมมือกันสู่ความสำเร็จตามความรับผิดชอบ

⁵³ ดร. สุนทรายุทธ, “รูปแบบและเทคนิคการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม,” ใน **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม** (กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2556), 496-503.

3. การใช้เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ กลุ่มสร้างคุณภาพที่นำมาใช้เสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรหรือสมาชิกได้ร่วมกลุ่มขนาดเล็ก โดยรวมแบบอิสระตามความรู้ความสามารถได้ร่วมกันทำกิจกรรมเดียวกัน การแก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งการพัฒนาตนเองและการพัฒนาซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตน

4. การใช้เทคนิคการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยนำหลักการสำคัญของการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้เสริมสร้างพลังการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดพลังร่วมกันบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่

- 4.1 ให้สมาชิกมุ่งมั่นต่อคุณภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมทั้งโรงเรียน
- 4.2 ให้เกิดการรับรู้เข้าใจลึกซึ้งและเกิดจิตสำนึกทั่วทุกคน
- 4.3 ให้ตั้งเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ คือ ความสำเร็จของการศึกษา
- 4.4 ร่วมกันวางแผน
- 4.5 ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล
- 4.6 ชื่นชมความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ
- 4.7 ปรับปรุงระบบพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5. การใช้หลักการการบริหารแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน เสริมสร้างพลังการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจสู่หน่วยย่อย หลักการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษา หลักการคืนอำนาจให้ชุมชนในบางส่วน เช่น การให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณของโรงเรียน และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ควบคุมดูแลตนเองจากหลักการนี้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความร่วมมือ รวมพลังสามัคคี การทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มทำงานมีการสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาที่กำหนด
2. บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
3. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ได้มีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย
4. การทำให้กระบวนประชาธิปไตย เป็นกระบวนการที่ร่วมมือกันแบ่งงานกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ เป็นการเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการทำงาน ควบคุมการทำงานกันเองเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหารให้ลดลง ทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ⁵⁴

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการที่กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้
 ประภาพรณ รักเลี้ยง กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายประการได้แก่

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
2. ช่วยให้การวางแผน และการตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น
3. ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
4. ช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. ผู้ร่วมงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากซึ่งกันและกัน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มีความราบรื่นมากขึ้น⁵⁵

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถให้การบริหารองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบ มีการวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งฝ่ายบุคลากร ผู้บริหารจะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคลากร บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กร มีความคล่องตัว มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์กร⁵⁶

⁵⁴ วินัย ดิสงส์, **นวัตกรรมการศึกษา ชุดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: ชารอักษร, 2556), 97-98.

⁵⁵ ประภาพรณ รักเลี้ยง, **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2556), 124.

⁵⁶ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management,” **วารสารมหาจุฬาริชาการ** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 176-187.

เศรษฐภูมิ เกชาลี กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความรู้สึก สัมผัสสามัคคี ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับภายในองค์กร
 2. ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น
 3. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี มีการกระจายงานอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ
 4. เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
 5. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 6. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว
 7. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
 8. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
 9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
 10. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- จากประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ดังนี้
1. ประโยชน์ต่อองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุนเพิ่มผลผลิตและองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น
 2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย
 3. ประโยชน์ต่อพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์กร⁵⁷

⁵⁷ เศรษฐภูมิ เกชาลี, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม,” *Industrial Technology Review* 21, 276 (พฤศจิกายน 2558): 8-9.

วันชัย โกลละสุด กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้
3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผล วิวฒนาการเพื่อความคิดที่เปิดกว้าง การระดมความคิด ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้
4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้⁵⁸

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดปัญหาต่าง ๆ เพิ่มกำลังใจของพนักงานหรือสมาชิก อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับและมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

โรงเรียนจะประสบความสำเร็จ สามารถดำรงอยู่และเป็นที่ยอมรับเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญ คือ โรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเป็นตัวตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยมีทฤษฎีเกิดขึ้นหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

ความหมายประสิทธิผลโรงเรียน

นักวิชาการศึกษาให้ความหมายไว้หลายท่านเกี่ยวกับคำว่าประสิทธิผล ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผล คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลผลิตเทียบกับวัตถุประสงค์⁵⁹

กีปสัน ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) โดยอธิบายถึง ประสิทธิภาพว่ามี 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัย

⁵⁸ วันชัย โกลละสุด, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm

⁵⁹ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ทฤษฎีองค์การมุมมองต่างกระบวนทัศน์ (กรุงเทพมหานคร: ดีเคปรินติ้งเวิลด์, 2556), 145-146.

ที่เป็นเหตุผลแตกต่างกันดังนี้ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการนับผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคลอันได้แก่ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เจตคติ แรงจูงใจ และความเครียด 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน 3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์การอันได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม โดยที่ประสิทธิภาพองค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กัน⁶⁰

จีโอโกปูลอสและแทนนาบัม (Georgopoulos and Tannenbaum) ให้ความหมายในแนวทางเดียวกันแต่มีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้ คือประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคม สามารถดำเนินการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและเทคโนโลยีเสียหาย และไม่สร้างความเครียดให้แก่สมาชิกในองค์การ⁶¹

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือการที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์⁶²

⁶⁰ Jame L. Gibson, **Organization: Behavior Structure Process International**, 9th ed. (U.S.A.: McGraw Hill., 1997), 55, อ้างถึงใน ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์, “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนมาตรฐาน ระดับมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2559), 16.

⁶¹ Basil S. Georgopoulos and Arnold S. Tannenbaum, **American Sociological Review** 22, 5 (October 1957): 534-540, อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, “รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 26.

⁶² Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012), 127.

รีด และคณะ (Reid and Others) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางส่วนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก⁶³

เกศกนก ณ พัทลุง กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน คือ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายและสามารถผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง⁶⁴

ปาริชาติ สมใจ กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้⁶⁵

อาอีดีะ ยีเจ๊ะนิ ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เดิมว่ามีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ในการกำหนดตัวชี้วัดตัวใดตัวหนึ่งของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับการกำหนดลักษณะองค์กรของโรงเรียนว่ามีลักษณะอย่างไร⁶⁶

⁶³ Ken Reid, David H. David, and Peter Holly, **Towards the effective school: The problem and some solutions** (Oxford England: Il basil Blackwell, 1988), 5, อ้างถึงใน ภูมิสิษฐ์ สุคนธวงค์, “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐาน ระดับมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2559), 18.

⁶⁴ เกศกนก ณ พัทลุง, “การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 34.

⁶⁵ ปาริชาติ สมใจ, “อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 33.

⁶⁶ อาอีดีะ ยีเจ๊ะนิ, “ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), 25.

ธ สุนทรายุทธ ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การบรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน⁶⁷

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

การดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผลต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จหลายองค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell and Others) กล่าวว่าองค์ประกอบประสิทธิผลประกอบด้วย 19 เกณฑ์ คือ 1) ความมีประสิทธิผลโดยรวม 2) คุณภาพ 3) ผลผลิต 4) ความพร้อม 5) ประสิทธิภาพ 6) ผลกำไร 7) การเติบโต 8) การใช้ประโยชน์สภาพแวดล้อม 9) ความมั่นคง 10) การเปลี่ยนแปลง 11) การขาดงาน 12) อุบัติเหตุ 13) ขวัญและกำลังใจ 14) การจูงใจ 15) ความพึงพอใจ 16) ความเห็นที่พ้องกันในเป้าหมาย 17) ความขัดแย้ง-ความสามัคคี 18) ความยืดหยุ่น-ปรับตัว 19) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก⁶⁸

อัสติน และเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การจัดหาอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุน

⁶⁷ ธ สุนทรายุทธ, **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม** (กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2556), 382-383.

⁶⁸ Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman, **Organization Behavior** (Mc. Graw-Hill: Copyright, 1986), 10, อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, “รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 31.

ของผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันอย่างชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย⁶⁹

เกศกนก ฅ พัทลุง กล่าวว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การบริหารจัดการที่ดี มีการประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ⁷⁰

ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ กล่าวว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศขององค์การ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์การ การมีส่วนร่วม การบริหารเชิงกลยุทธ์และการส่งเสริมการรักษาวินัยของนักเรียน⁷¹

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ควรประกอบด้วย สภาพแวดล้อม กระบวนการ เทคโนโลยี คุณภาพของงาน และความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

วิธีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวทางของการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน มีผู้ให้แนวคิดสามารถจำแนกได้ ดังนี้
 ๑) สุทธรายุทธ ได้จำแนกแนวคิดของการประเมินประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จ และความสามารถในการผลิต วัดความสำเร็จจากผลลัพธ์ เป็นต้น

⁶⁹ G. E. Austin and J. D. Reynolds, "Managing for improved school effectiveness: an International Survey," **School Organization** 10, 2: (1987) อ้างถึงใน รุ่งชีวา สุขศรี, "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2556), 45.

⁷⁰ เกศกนก ฅ พัทลุง, "การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 39.

⁷¹ ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์, "การพัฒนาตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2557), 94.

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยอาศัยแนวคิดที่ว่าโรงเรียนเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกันจึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถของโรงเรียนในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

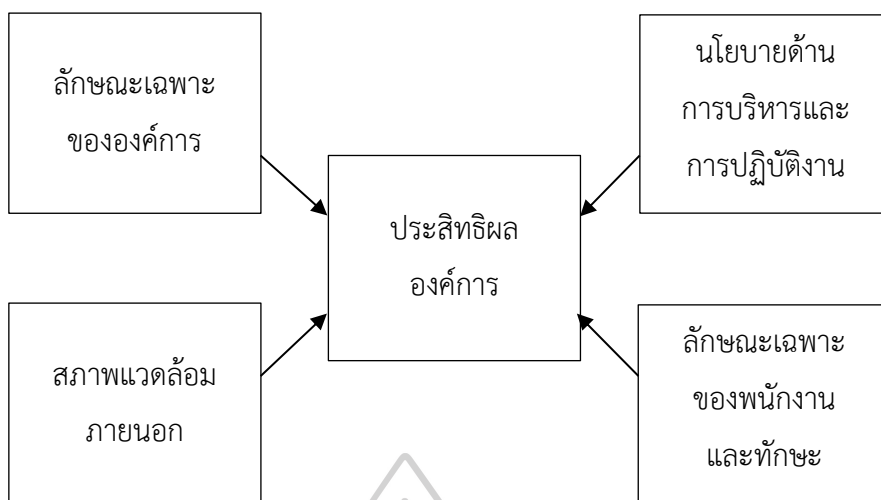
3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เพื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์กร⁷²

สตีเยร์ (Steers) กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผล องค์กร โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบ และพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (The goal Optimization Approach) ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร มีหลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริง สามารถวัดได้ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ การประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้ประโยชน์ คือ 1) ทำให้ทราบว่าภารกิจที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดมีความเป็นไปได้ หรือไม่ จะสร้างความเสียหายให้กับองค์กร หรือจะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและสามารถอยู่รอดได้ 2) การประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมาย ต้องยอมรับว่าองค์กรที่แตกต่างกัน ย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์กรจะยังให้ความสำคัญกับคนในองค์กร รู้วิธีการจูงใจคนให้เกิดความรัก และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อเป้าหมายขององค์กร 3) ทำให้ผู้บริหารในองค์กรทราบปัญหา และ ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร หรือแม้แต่เทคโนโลยี 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางนี้จึงมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. วิธีเชิงระบบ (A systems perspective) การประเมินประสิทธิผลองค์กรตาม แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร และสภาพแวดล้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร โดยกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล คือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กรเทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน 4) นโยบายได้การบริหาร และการปฏิบัติงาน

⁷² ธร สุนทรายุทธ, **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม** (กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2556), 382-383.



แผนภูมิที่ 2 แสดงองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร

ที่มา : Richard M. Steers, Gerardo R. Ungson, and Richard T. Mowday, **Managing Effective Organization An Introduction** (U.S.A. :Kent Publish Company, 1985), 77, อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, “รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 39-40.

3. การเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ (A behavioral emphasis) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การประเมินองค์กร หรือการวิเคราะห์องค์กรต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุ เป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์กร เป็นเป้าหมายร่วม ซึ่งเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมช่วยกันกำหนดเป้าหมาย และยอมรับเป้าหมาย ดังนั้น บางส่วนของเป้าหมายองค์กรจะเป็นเป้าหมายของบุคคล ผู้บริหารขององค์กรจะต้องจูงใจ และใช้ภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กร แสดงพฤติกรรม ที่คาดหวังและตอบสนองต่อ เป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์กร⁷³

⁷³ Richard M. Steers, Gerardo R. Ungson, and Richard T. Mowday, **Managing Effective Organization An Introduction** (U.S.A. :Kent Publish Company, 1985), 77, อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, “รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 39-40.

ในทางการศึกษาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งตัวบ่งชี้เชิงปริมาณและตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณเป็นสิ่งที่ใช้กันมากในระยะแรก โดยเน้นปริมาณและชนิดของข้อมูลที่สามารถรวบรวมได้ง่าย เช่น ผลการเรียนของนักเรียน อัตราการคงอยู่ในโรงเรียน อัตราสำเร็จทางการศึกษา สัดส่วนครูต่อนักเรียน เป็นต้น โดยผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าการใช้ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวไม่พอ จุดเน้นในการประเมินจึงเริ่มเปลี่ยนมาใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลเชิงคุณภาพร่วมด้วย นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันในประเด็นนี้ ดังนี้

ฮอยกับมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่าไว้ว่า ผลของการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดถึงการบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาจากความสำเร็จการเรียนรู้ของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน ระดับการขาดงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน⁷⁴

มอทท์ (Mott) ได้ประมวลผลผลิตที่สำคัญ เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลของมอทท์ (Mott) พิจารณาจาก

1. ปริมาณของผลผลิต
2. คุณภาพของผลผลิต
3. ประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. ความสามารถในการยืดหยุ่น⁷⁵

แคมป์เบลล์ (Campbell) เสนอดัชนีการวัดประเมินผล ดังนี้

1. การปรับตัว ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม
 - 1.2 การใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงาน
 - 1.3 การเจริญเติบโตขององค์กร
 - 1.4 การพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย
 - 2.1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและโครงการต่าง ๆ
 - 2.2 ความมีคุณภาพของปัจจัยกระบวนการและผลผลิตขององค์กร

⁷⁴ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012), 30.

⁷⁵ P. E. Mott, **The Characteristic of Effective Organization** (New York: McGraw-Hill, 1972), Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012), 30.

2.3 ความเพียงพอของทรัพยากรที่องค์กรต้องการ

2.4 ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

3. การบูรณาการ ประกอบด้วย

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3.2 บรรยากาศองค์กรหรือสภาพจิตของบุคลากร

3.3 การติดต่อสื่อสารในองค์กร

3.4 การวัดระดับ และแก้ปัญหาความขัดแย้ง

4. คุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย

4.1 ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร

4.2 การกำหนดเป้าหมายชีวิตของบุคลากร

4.3 แรงจูงใจในการทำงาน

4.4 ความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรแต่ละคน⁷⁶

มาซารโน (Marzano) กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบสนับสนุนความร่วมมือและการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ

ระดับ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ระดับ 3 หลักสูตรมุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ระดับ 4 มีระบบรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนโดยใช้มาตรฐานอ้างอิง

ระดับ 5 ระบบอิงสมรรถนะที่รับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียน⁷⁷

ลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) เสนอว่าการจะพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีตัวชี้วัดโดยทั่ว ๆ ไป คือ 1) การเปรียบเทียบระหว่างผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ที่เป็นอยู่ของนักเรียน 2) การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยเกรดว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ 3) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของคะแนนระหว่างโรงเรียนประเภทเดียวกันเมื่อผู้ปกครองมีรายได้และชนชั้นทางสังคมไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบกลุ่มของนักเรียน

⁷⁶J. Campbell, **New Perspectives on Organizational Effectiveness** (San Francisco: Jossey-Bass, 2012), 13-55, อ้างถึงใน ธร สุทธราชยุทธ, **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม** (กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2556), 388-389.

⁷⁷ Robert J. Marzano, **Marzano Levels of School Effectiveness**. (Bloomington: Business Development, 2012), 2-17.

โดยจำแนกตาม เพศ และชนชั้นทางสังคม 5) วิเคราะห์เกี่ยวกับเกรดที่มีอัตราเพื่อสูง ความโด่งเด่นของระดับผลสัมฤทธิ์ และยังสามารถใช้เกณฑ์ต่อไปนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้อีกด้วย คือ

1. สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (A safe and orderly environment)
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (A clear school mission)
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership)
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A climate of high expectations)
5. ท่วมเทในเวลาการทำงาน (High time on task)
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of student progress)
7. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Positive home-school relations)⁷⁸

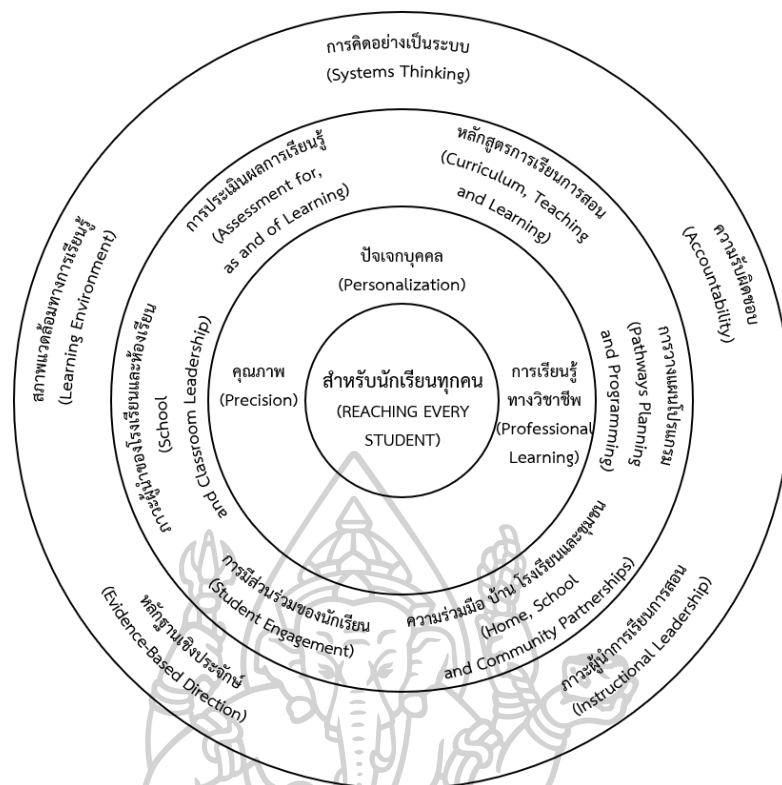
ในเวลาต่อมาพบว่า รูปแบบคุณค่าการแข่งขันกันเป็นรูปแบบย่อยของรูปแบบเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Satisfaction Model) เพราะต่างก็มุ่งเน้นไปที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

กระทรวงศึกษาธิการของรัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา กำหนดขอบข่ายประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะสนับสนุนความสำเร็จของโรงเรียนและนักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 31 องค์ประกอบย่อย⁷⁹



⁷⁸ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, "The Participatory Management Model," in **Education Administration : Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont: Wadsworth, 2012), 172.

⁷⁹ The Ontario Ministry of Education, **School Effectiveness Framework** (Ontario: Queen printer, 2013), 3-28



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา

ที่มา : The Ontario Ministry of Education, **School Effectiveness Framework** (Ontario: Queen printer, 2013), 3-28

กระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา (The Ontario Ministry of Education) ดำเนินการจัดทำกรอบแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นระยะเวลา 2 ปี จนกระทั่งปี 2013 พัฒนาปรับปรุงและมุ่งเน้นตัวชี้วัดที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ของผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมการวางแผนเชิงเชิงกลยุทธ์ การนำทรัพยากรมาใช้ โดยเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีการวางแผน ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ 31 องค์ประกอบย่อย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment for, as and of Learning) ประกอบด้วย
 - 1) นักการศึกษา ร่วมสร้างแบบประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรและนำมาใช้ในการเรียนการสอน
 - 2) นักการศึกษา ใช้ความหลากหลายของข้อมูลการประเมินผลเพื่อติดตามและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 3) นักเรียนและนักการศึกษาสร้างความเข้าใจร่วมกันในสิ่งที่นักเรียนกำลังเรียนรู้ด้วยการกำหนด

เป้าหมายการเรียนรู้ และชี้แนะทางสู่ความสำเร็จ 4) ในระหว่างเรียนมีการสะท้อนข้อมูลกลับอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในความก้าวหน้าของนักเรียนด้านพฤติกรรม และเกณฑ์ความสำเร็จที่สร้างร่วมกัน 5) นักเรียนได้รับการสอนอย่างชัดเจนและใช้ทักษะการประเมินตนเองเพื่อติดตาม ปรับปรุง และสื่อสารการเรียนรู้ของตนเองภายในบริบทของหลักสูตรหรือแผนการศึกษารายบุคคล 6) การประเมินผล การเรียนรู้เป็นหลักฐานสำคัญเพื่อใช้ประเมินคุณลักษณะผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ส่วนสุดท้ายของ กระบวนการการเรียนรู้ เพื่อกำหนดกระบวนการต่อไป 7) การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับการเรียนรู้เพื่อให้นักการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองได้ติดตามสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน (School and Classroom Leadership) ประกอบด้วย

1) ความเป็นผู้นำด้านวิชาการแบบร่วมมือจะช่วยเสริมสร้างความสามารถ และส่งเสริมต่อการเรียน การสอน 2) วิธีดำเนินการและการปฏิบัติออกแบบเพื่อเพิ่มความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการ การเรียนการสอนนำมาปรับปรุงการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) โครงสร้าง องค์การมีความสอดคล้อง ยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของนักเรียน 4) การเรียนรู้แบบวิธี ผังตัวและแบบสืบเสาะหาความรู้เสริมสร้างขีดความสามารถเป็นข้อมูลการปฏิบัติการสอน และ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5) บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริมและรักษา ความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก อยู่ในสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นที่ยอมรับ

3. การมีส่วนร่วมของนักเรียน (Student Engagement) ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม การเรียนการสอนส่งเสริมทางปัญญาของนักเรียนและสะท้อนถึงความโดดเด่นของแต่ละคน ความต้องการ ความสนใจในการเรียนรู้ และมุมมองทางวัฒนธรรม 2) นักเรียนจัดลำดับความสำคัญ ที่สะท้อนถึงความหลากหลาย ความต้องการ และความสนใจของนักเรียนในแผนพัฒนาของโรงเรียน 3) นักเรียนมีส่วนร่วมอภิปรายโครงการและกิจกรรมของห้องเรียนและโรงเรียน ที่แสดงถึงความ หลากหลาย ความต้องการและความสนใจของนักเรียน 4) นักเรียนมีทักษะที่สามารถถ่ายทอด ได้หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การสนับสนุน ภาวะผู้นำ และการเป็นพลเมืองโลก

4. หลักสูตรการเรียนการสอน (Curriculum, Teaching and Learning) ประกอบด้วย

1) วัฒนธรรมแห่งความคาดหวังสูงสนับสนุนความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จได้ 2) จุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง ด้านการอ่านออก เขียนได้ และการคิดเลขเป็นที่ประจักษ์ในโรงเรียน 3) การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือ ความร่วมมือ การแสดงความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้บริบทของโลก 4) การเรียนรู้ที่ลุ่มลึกผ่านการสอบถาม ตามสภาพแท้จริงของนักเรียนแบบตรงประเด็นและมีความหมาย 5) การเรียนการสอนและการประเมินผล มีความแตกต่างกันตามจุดแข็ง ความต้องการ และการเรียนรู้เดิมของนักเรียน 6) แหล่งข้อมูลสำหรับ นักเรียนเป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้ครอบคลุม และตรวจสอบได้ 7) การช่วยเหลือกันที่เป็นขั้นตอนโดยใช้ วิธีการกลุ่มช่วยตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี

5. การวางแผนโปรแกรม (Pathways Planning and Programming) ประกอบด้วย 1) โปรแกรมการศึกษาและการวางแผนอาชีพ/ชีวิตที่ครอบคลุมตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงบันดาลใจของนักเรียนทุกคน 2) โอกาสและประสบการณ์การเรียนรู้ที่อยู่ในห้องเรียน โรงเรียน และชุมชนทุกแห่ง 3) นักเรียน ผู้ปกครอง ครอบครัว และนักการศึกษาเข้าใจเส้นทาง โปรแกรมทางเลือก และการสนับสนุนที่มีประโยชน์ 4) นักเรียนสร้างเสริมประสบการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อค้นหาความสนใจ จุดแข็ง ทักษะ การศึกษา และแรงบันดาลใจในอาชีพ/ชีวิต

6. ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน (Home, School and Community Partnerships) ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ ความเป็นอยู่ที่ดีและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วม แสดงความยินดีและยอมรับในการเรียนรู้ของนักเรียน 3) โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันเพื่อเพิ่มโอกาส การเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับผู้เรียน 4) โอกาสการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลและการสนับสนุน ช่วยให้ผู้ปกครองได้สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและมีการสนทนาระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียน ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา มีประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยนักการศึกษาในการระบุจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และระบุขั้นตอนในการดำเนินงานต่อไป
2. เป็นตัวกระตุ้นสำหรับภาวะผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน เพื่อมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูงของนักเรียน
3. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน ระบุเป้าหมาย กลยุทธ์ ของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริมนักศึกษากำหนดแนวทางการตัดสินใจ การวางแผนที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการวางแผนในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน
5. ติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเกื้อหนุนให้ชุมชนมีความมั่นใจต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น
6. สร้างความสัมพันธ์ภายในและระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่การศึกษา

เซง (Cheng) กำหนดรูปแบบประสิทธิผลองค์กร⁸⁰

1. รูปแบบยึดเป้าหมาย

เป็นแนวความคิดการประเมินประสิทธิผลองค์กรในระยะแรก ๆ โดยที่ผู้ประเมินองค์การให้ความสนใจที่เป้าหมายขององค์การตามที่ได้ตั้งไว้ โดยเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และลดความไม่แน่ใจของผู้ร่วมงานและแสดงถึงมาตรฐานสำหรับประเมินองค์การและจะมีประโยชน์เมื่อได้กำหนดผลลัพธ์การดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และเกณฑ์การวัดประสิทธิผลได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและมีความเชื่อมั่นการประเมินรูปแบบ ส่วนข้อจำกัด ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมาย การวัด ระยะเวลา และเป้าหมายที่บางครั้งไม่สามารถเป็นไปได้ หรือแม้กระทั่งความหลากหลายในเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ครู ระดับนโยบาย ผู้บริหาร

2. รูปแบบระบบทรัพยากร

จากปัญหาของการประเมินโดยยึดเป้าหมายที่เกิดจากเป้าหมายขององค์การไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายของทุกฝ่ายได้ในบางครั้ง ทรัพยากรจึงถูกนำมากล่าวถึงในเบื้องต้น โดยอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ทรัพยากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในปัจจัยการผลิต และจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้น แนวคิดนี้จะใช้ทฤษฎีระบบเป็นหลักโดยเห็นว่าองค์การต้องปรับองค์การให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องได้ทรัพยากรเพื่อใช้ในการผลิต และใช้ในกระบวนการแปรสภาพให้เป็นผลผลิตสู่ระบบ เป็นปัจจัยนำเข้าของระบบ หรือสิ่งแวดล้อมเป็นวัฏจักรได้ ในระบบโรงเรียนดัชนีชี้วัดความมีประสิทธิภาพ อาทิ คุณภาพนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากรและเงินทุนสนับสนุนจากรัฐบาล อำนาจหน้าที่ ผู้ปกครอง ตัวแทนจากภายนอก ล้วนเป็นดัชนีสำคัญ รูปแบบนี้มีประโยชน์ ถ้าปัจจัยนำเข้าและผลผลิตมีความเชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผล ข้อจำกัดของรูปแบบนี้ คือ การมุ่งหาทรัพยากรมากเกินไปจนละเลยกระบวนการเรียนการสอนและผลลัพธ์ที่ได้

3. รูปแบบกระบวนการภายใน

จากมุมมองในเรื่องระบบ ปัจจัยนำเข้าของโรงเรียนจะถูกแปรสภาพไปสู่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนและผลผลิต ซึ่งกระบวนการแปรสภาพเป็นสิ่งสำคัญ โดยปกติคุณภาพของกระบวนการบ่อยครั้งจะพิจารณาความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพจะพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานภายในมีความราบรื่น และมีสุขภาพองค์การที่ดี กิจกรรมภายในหรือการปฏิบัติงานของโรงเรียน เช่น กระบวนการ

⁸⁰ Cheng Yin Cheong, *School Effectiveness and School – based management: a mechanism for development* (London: The Falmer, 1996), 8, อ้างถึงใน สันติ สุขสัจย์, “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), 36-39.

บริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้จะนำมาเป็นเกณฑ์สำคัญในการวัดประสิทธิผลองค์การ รูปแบบนี้จะเกิดประโยชน์ ถ้ามีความชัดเจนในความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการในโรงเรียนกับผลผลิตทางการศึกษา โดยมีข้อจำกัดในส่วนความยุ่งยากในการควบคุมดูแลกระบวนการ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน และการมุ่งเน้นไปที่วิธีการมากกว่าผลที่ได้รับ

4. รูปแบบความพึงพอใจ

ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน อาจจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง ถ้าความคาดหวังในเป้าหมายของโรงเรียนสูง และมีความหลากหลาย จะเป็นเรื่องที่ยากที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้บางครั้งการวัดความสำเร็จตามจุดประสงค์เป็นเรื่องยากทางเทคนิควิธีและเป็นประเด็นเกิดข้อโต้แย้ง แต่กระนั้นความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องก็ยังคงถูกใช้เป็นเกณฑ์การวัดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน แนวคิดที่มุ่งเน้นไปสู่คุณภาพการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพมีความเกี่ยวข้องที่แยกกันไม่ออกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความพึงพอใจเป็นภารกิจที่ทำให้ห้องค์การอยู่รอด โดยเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการประเมินประสิทธิผล โดยตัวชี้วัดรูปแบบนี้จะเกิดประโยชน์ เมื่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องไปในทางเดียวกันและโรงเรียนสามารถตอบสนองได้

5. รูปแบบมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของทุกภาคส่วน มีผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกสู่โรงเรียน เป็นการท้าทายและเกิดการแข่งขันกันอย่างมาก โรงเรียนต้องมุ่งหาทรัพยากรต่าง ๆ และเอาชนะอุปสรรคภายใน และยังคงเผชิญความท้าทายภายนอก และความรับผิดชอบและความคุ้มค่า เป็นเรื่องยากที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดโดยไม่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับในมาตรฐาน โรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อผู้ชมชนพึงพอใจ และได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง โรงเรียนจึงต้องพยายามทำให้เกิดการยอมรับ เพิ่มคุณค่าในระยะยาว มีดัชนีชี้วัด ได้แก่ กิจกรรมและความสำเร็จของความสัมพันธ์กับชุมชน การตลาด ความรับผิดชอบต่อภาพพจน์สาธารณะ สถานภาพในชุมชน ยิ่งในสภาวะปัจจุบันผู้ปกครองมีทางเลือกที่หลากหลาย ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษา ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านคุณภาพการศึกษา ถ้าโรงเรียนไม่ผ่อนคลาย กฎระเบียบ ให้คล่องตัวจะไม่ประสบความสำเร็จ

6. รูปแบบที่ไม่มีประสิทธิผล

เป็นการยากที่จะหาเกณฑ์ที่เหมาะสมในการใช้วัดความสำเร็จ แต่เป็นการง่ายที่จะแสดงความบกพร่อง หรือความล้มเหลวขององค์การ ทั้งนี้ พบว่าการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเกิดจากพื้นฐานการเรียนรู้จากปัญหา แต่กระนั้น การประเมินความไม่มีประสิทธิผลองค์การก็จะช่วยอธิบายถึงการทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลได้ รูปแบบนี้จะเกิดประโยชน์ เมื่อเกณฑ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่ชัดเจน แต่มีความต้องการในยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาโรงเรียน โดยมีตัวชี้วัดความไม่มีประสิทธิผล เช่น ความขัดแย้งที่เกิดในปัญหาความลำบาก ความล้มเหลว จุดอ่อนและผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเป้าหมาย

7. รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

ในปัจจุบันองค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการประเมินองค์การแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าเมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ทำอย่างไรจึงจะพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล รูปแบบการประเมินนี้จะใช้ประโยชน์เมื่อโรงเรียนกำลังมุ่งพัฒนา การปฏิรูปการศึกษา โดยมีดัชนีชี้วัดความมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การตระหนักถึงความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน การควบคุม กระบวนการภายใน โปรแกรมการวัดและประเมินผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวางแผนการพัฒนา รูปแบบนี้มีข้อจำกัด คือ ความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการเรียนรู้ขององค์การกับผลิตผลของโรงเรียนไม่ชัดเจน

8. รูปแบบการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การ

การบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การ จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้คุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่าจะพัฒนาในกระบวนการบริหารในลักษณะเฉพาะส่วนไม่เพียงพอให้เกิดความมีประสิทธิภาพในผลผลิตในระยะยาว จำเป็นต้องใช้การบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การ โรงเรียนจะมีประสิทธิผล เมื่อสามารถมอบอำนาจในการทำงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกส่วนงาน สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้ เมื่อเทียบกับรูปแบบอื่น รูปแบบนี้จะมองในลักษณะองค์รวม มีมุมมองครอบคลุมที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ถ้าความต้องการและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องมีความเป็นไปได้ มีเทคโนโลยีและทรัพยากรในแต่ละช่วงของการบริหาร รูปแบบนี้将有ความน่าสนใจ

จากรูปแบบการประเมินผลการคำนวณหาประสิทธิผลขององค์การที่กล่าวมาทั้งหมดตามเกณฑ์การแบ่งต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้ รูปแบบที่แบ่งตามเกณฑ์ความหมาย 3 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินโดยยึดจุดมุ่งหมาย รูปแบบทรัพยากรและรูปแบบบูรณาการนั้น รูปแบบยึดจุดมุ่งหมายมีความครอบคลุมน้อยที่สุด คือ สนใจเฉพาะการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การเท่านั้น ส่วนรูปแบบทรัพยากรจะให้ความสนใจองค์ประกอบอื่น เช่น ทรัพยากรและการปรับตัวขององค์การด้วย และรูปแบบบูรณาการโดยนำรูปแบบยึดจุดมุ่งหมายกับรูปแบบทรัพยากรมาใช้ร่วมกันแต่ละรูปแบบมีจุดเด่นจุดด้อยต่างกัน ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับองค์การที่จะประเมิน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดทฤษฎีของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment for, as and of Learning)
- 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียน และชั้นเรียน (School and Classroom Leadership)
- 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน (Student Engagement)

4) หลักสูตรการเรียนการสอน (Curriculum, Teaching and Learning) 5) การวางแผนโปรแกรม (Pathways Planning and Programming) 6) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน (Home, School and Community Partnerships)

แนวคิดการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ความหมายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลไว้ ดังนี้

กัลยา วาณิชย์บัญชา ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 เซต โดยตัวแปรในแต่ละเซตมีมากกว่า 1 ตัว จำนวนตัวแปรในแต่ละเซตจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้สถิติวัดความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 เซตคือค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกับค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน คือใช้วัดได้ทั้งขนาดและทิศทางความสัมพันธ์และมีระหว่าง -1 ถึง $+1$ ⁸¹

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลหรือคาโนนิคัล (Canonical Correlation) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรอิสระและชุดของตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระจะมีตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป และตัวแปรตามมีมากกว่า 2 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรอยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale โดยศึกษาและเก็บข้อมูลการวัดตัวแปรเหล่านั้นมาครั้งเดียวและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวพร้อมกันหมด การวิเคราะห์ไม่มีการแบ่งแยกตัวแปรออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในลักษณะเป็นรายตัว แต่แบ่งเป็นการแบ่งตัวแปรทั้งหมดในข้อมูลชุดเดียวกันออกเป็น 2 ชุด คือชุดของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายและชุดของตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์จำนวนของตัวแปรแต่ละชุดไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ดังนั้นแต่ละชุดของตัวแปรดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นตัวแปรประกอบ หมายถึงการรวมกันของตัวแปรหลายตัว เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรจึงพิจารณาไปด้วยกันทั้งกลุ่มในลักษณะของตัวแปรหลายตัวกับตัวแปรหลายตัวไม่ใช่ลักษณะรายคู่

วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

กัลยา วาณิชย์บัญชา ได้กล่าวถึง กรณีที่ตัวแปรในแต่ละเซตมีหลายตัว การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จะทำได้โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ กรณีที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ จะวัดความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทีละคู่ เช่น ถ้าเซตที่ 1

⁸¹ กัลยา วาณิชย์บัญชา, การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, 2552), 341.

มี 5 ตัวแปร (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) ส่วนเซตที่ 2 มี 3 ตัวแปร (Y_1, Y_2, Y_3) ต้องการวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 เซต โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะต้องทำการคำนวณสหสัมพันธ์ทั้งหมด ${}^5C_2 + {}^3C_2 = 13$ ค่า ซึ่งการพิจารณาตัดสินใจก็จะทำได้ยาก เนื่องจากตัวแปรบางคู่อาจจะมีความสัมพันธ์กันมาก บางคู่อาจจะมีสัมพันธ์กันน้อย ดังนั้น ถ้าใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งเป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เซต จะทำให้เห็นชัดเจนและนอกจากนั้นยังสามารถหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเดิมแต่ละตัวกับตัวแปรคาโนนิคอล (Canonical variable) ที่สร้างขึ้นใหม่ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ การสร้างตัวแปรคาโนนิคอลขึ้นมา โดยให้ตัวแปรคาโนนิคอลเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรเดิมในแต่ละเซต แล้วคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอล และเรียกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation)⁸²

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ การหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุดที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดโดยที่แต่ละชุดอาจจะมีตัวแปรหลายตัว และจำนวนของตัวแปรแต่ละชุดจะเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ และจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถกำหนดน้ำหนักของแต่ละตัวแปรแต่ละชุดในแต่ละชุดได้ โดยดูจากสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำให้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด

ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

1. บอกอัตราและแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรสองกลุ่มจากข้อมูลชุดเดียวกันได้
2. ลดข้อมูลหรือตัวแปรลง โดยสามารถสร้างตัวแปรประกอบหรือตัวแปรคาโนนิคอลขึ้นจากค่าสัมประสิทธิ์
3. หาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้นได้
4. สามารถนำค่าของตัวแปรคาโนนิคอลมาใช้จัดอันดับหน่วยวิเคราะห์ตามค่าสูงต่ำ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งของตัวแปรต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นตัวแปรคาโนนิคอล

⁸² เรืองเดียวกัน.

สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

จากหลักการของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล พบว่า สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์คาโนนิคอลมีหลายตัวโดยแต่ละตัวจะอธิบายข้อมูลและนำไปใช้งานที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่เกี่ยวข้องนี้มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ดังนั้นจึงจะอธิบายเฉพาะความหมายของค่าและความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงในการใช้งาน โดยไม่แสดงวิธีการคิด เนื่องจากสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ค่าทางสถิติเหล่านี้ได้ โดยจะกล่าวในหัวข้อต่อไป ดังนี้

ในการวิเคราะห์คาโนนิคอล สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์คาโนนิคอล คือ

1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Means and Standard Deviations)
2. เมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Matrix)
3. สถิติที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าและนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรคาโนนิคอลซึ่ง ได้แก่

3.1 ค่าลักษณะเฉพาะ (Eigen value) เป็นค่าที่คำนวณได้จากโปรแกรม SPSS เรียกอีกอย่างว่า Latent Root เป็นค่าความแปรปรวนของตัวแปร Y ซึ่งเกิดจากการแปลงข้อมูลของตัวแปร X ค่ารวม Eigenvalues จะบอกความแปรปรวนรวมของตัวแปรอิสระ (Total Variance) โดยที่ Eigenvalue แต่ละตัวสามารถคิดเป็นสัดส่วนของค่ารวมทั้งหมด Eigenvalue จะมีค่าใกล้เคียงกับค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลยกกำลังสอง (R_c^2) ดังนั้นจึงใช้เป็นค่าหนึ่งในการแสดงสัดส่วนของความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปร Eigenvalue หนึ่งค่าสำหรับสหสัมพันธ์คาโนนิคอลแต่ละตัว ดังนั้น Eigenvalues จึงมีจำนวนเท่ากับจำนวนสหสัมพันธ์คาโนนิคอล Eigenvalue จะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และจะน้อยลงเรื่อย ๆ เนื่องจากการตัดความสัมพันธ์ของค่าก่อนหน้านั้นออก จนทำให้ความแปรปรวนรวมของตัวแปรน้อยมากจนไปมีความแตกต่างระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่ม

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation: R_c) หรือเรียกว่า Characteristic Root คือ ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรสองกลุ่มโดยจะมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลหลายตัว แต่ละตัวจะแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรคาโนนิคอล (Canonical Variable) แต่ละคู่ จำนวนสหสัมพันธ์ คาโนนิคอลจะเท่ากับจำนวนตัวแปรของกลุ่มตัวแปรที่น้อยกว่า สหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวแรกจะอธิบายความสัมพันธ์สูงสุดของกลุ่มตัวแปรเสมอ ซึ่งความหมายของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลอธิบายได้เช่นเดียวกับ Pearson's (r) นั่นคือจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยเครื่องหมายจะแสดงรูปแบบของความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกัน หรือผกผันกัน และค่ามาก-น้อยจะแสดงความหนักเบาของความสัมพันธ์ หากค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลมีค่าน้อยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรน้อยนั่นเอง กำลังสองของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c^2) จะแสดงเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนรวมของกลุ่มตัวแปร สหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวต่อไปจะไม่นำข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับชุดแรกมาคำนวณ

3.3 การทดสอบนัยสำคัญ (Significance tests) เป็นการทดสอบว่ากลุ่มตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่ และแต่ละคู่ของความแปรปรวนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ หากเราเอาความแปรปรวนรวมของชุดที่ 1 ออกแล้ว ความแปรปรวนรวมของชุดที่เหลือจะยังมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ โดยเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$$H_0: R_{c1} = R_{c2} = R_{c3} = R_{c4} = \dots = R_{ci} = 0$$

$$H_0: R_{c2} = R_{c3} = R_{c4} = \dots = R_{ci} = 0$$

$$H_0: R_{ci} = 0$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ ได้แก่

Wilks's lambda ซึ่งใช้หลักการเดียวกับ Bartlett's V ในการวิเคราะห์ MANOVA กำหนดองศาอิสระเท่ากับผลคูณของจำนวนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Degrees of Freedom = $p \times q$) เมื่อทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่ามีความสำคัญ (sig) แสดงว่ามีสหสัมพันธ์คาโนนิคอลอย่างน้อยหนึ่งค่าที่ไม่เท่ากับศูนย์ นั้นแสดงว่ามีอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรในกลุ่มตัวแปรตาม แต่ไม่ทราบว่าเป็นชุดใด ทดสอบสมมติฐานต่อไปโดยตัด R_{c1} ออกและทดสอบว่ายังมีนัยสำคัญอีกหรือไม่ หากมีจึงทำการทดสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะไม่พบนัยสำคัญ เมื่อไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าสหสัมพันธ์ที่เหลือเท่ากับศูนย์ แสดงว่าไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่อไปแล้ว สามารถแปลงค่า Lambda เป็น Chi-square ได้ โดยค่า Chi-square ต่ำ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญ

Likelihood ratio test เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ นัยสำคัญโดยรวมทั้งหมด (ไม่ได้ทดสอบนัยสำคัญเฉพาะสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเพียงตัวแรกตัวเดียว) ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลสองตัวแปร

3.4 ค่าโคสแควร์

3.5 อัตราความเป็นอิสระ

3.6 ระดับนัยสำคัญ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สำหรับตัวแปรคาโนนิคอล สำหรับตัวแปร 2 ชุด ชุดที่ 1 และชุดที่ 2

สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (Canonical coefficient) หรือเรียกว่า Canonical Function Coefficient หรือ Canonical Weight สัมประสิทธิ์คาโนนิคอลใช้สำหรับสร้างสมการเชิงเส้น เพื่อพยากรณ์ตัวแปรคาโนนิคอล เป็นการแสดงความสำคัญของแต่ละตัวแปรที่จะทำให้เกิดสหสัมพันธ์คาโนนิคอล สัมประสิทธิ์คาโนนิคอลคือน้ำหนักคะแนนมาตรฐาน (Standardized Weight) ในสมการเชิงเส้นของตัวแปรสร้างตัวแปรคาโนนิคอลขึ้นมา ดังนั้นกล่าวได้ว่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล จึงคล้ายกับ beta weight (β) ในการวิเคราะห์ความถดถอย สัดส่วนของน้ำหนักคาโนนิคอลขึ้นอยู่กับตัวแปรตัวอื่น ๆ

ในสมการ ตัวแปรแต่ละตัวของกลุ่มตัวแปรจะมีสัมประสิทธิ์ค่าโนนิคอลของแต่ละตัวอยู่ เช่น ถ้ามีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร และมีสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล 3 สมการ จะทำให้เกิดสัมประสิทธิ์ค่าโนนิคอลถึง 15 ตัว ดังรูปแบบต่อไปนี้

$$Y_1 = a_1Y_1 + a_2Y_2 + a_3Y_3 + a_4Y_4 + a_5Y_5 \quad (a = \text{Canonical Coefficient})$$

$$Y_2 = a_6Y_1 + a_7Y_2 + a_8Y_3 + a_9Y_4 + a_{10}Y_5 \quad (Y_i = \text{Canonical Variable})$$

$$Y_3 = a_{11}Y_1 + a_{12}Y_2 + a_{13}Y_3 + a_{14}Y_4 + a_{15}Y_5 \quad (Y = \text{Dependent Variable})$$

5. ค่าตัวแปรค่าโนนิคอล (Canonical Variable or Variate) ตัวแปรค่าโนนิคอล คือ ตัวแปรที่ได้จากสมการเชิงเส้นจากการรวมกันของข้อมูลดิบของแต่ละกลุ่มตัวแปร เกิดจากการควบคุมความสัมพันธ์ภายในของกลุ่มตัวแปรโดยตัวแปรตัวอื่น ๆ ตัวแปรค่าโนนิคอลนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรได้อย่างไร ต้องพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลประกอบเงื่อนไขหรือข้อสมมติของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 เซต จึงมีเงื่อนไขหรือข้อสมมติคล้ายกับเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลต้องเป็นเชิงปริมาณ หรือเป็นสเกลอัตราส่วนหรือสเกลอันตรภาค
2. ตัวแปรค่าโนนิคอลจะต้องเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรเดิมในแต่ละเซต
3. ตัวแปรเดิมในเซตของตัวแปร (X_1, \dots, X_p) จะต้องมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ถ้าตัวแปร X 's มีความสัมพันธ์กันมาก จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลไม่ถูกต้อง
4. ตัวแปรจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร
5. จำนวนข้อมูล n จะต้องมากพอ

การสรุปหรือแปลผลการวิเคราะห์

การสรุปผลการวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระตัวใดมีความสำคัญต่อการจำแนกกลุ่ม ดังนี้

1. น้ำหนักการจำแนกมาตรฐาน หรือที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์การจำแนก (Discriminant Coefficient) น้ำหนักมาตรฐานที่ได้ ถ้ามีค่าสูงแสดงว่า มีอำนาจจำแนกฟังก์ชันได้มากกว่าตัวที่มีค่าน้อย หมายถึงความสามารถในการจำแนกกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ดี โดยไม่ต้องพิจารณาค่า + หรือ - เพราะเป็นเพียงค่าที่แสดงถึงทิศทางเท่านั้น

2. น้ำหนักการจำแนก (Discriminant Loading) หรือความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นแต่ละตัวกับฟังก์ชันจำแนก นิยมใช้ค่านี้ในการบอกถึงความสำคัญของตัวแปรจำแนกมากที่สุด

3. ค่าสถิติเอฟบางส่วน (Partial F Values) ใช้บอกถึงการมีอำนาจจำแนก ค่า F ที่สูงแสดงว่ามีอำนาจจำแนกที่สูงในทางปฏิบัติ การเรียงลำดับค่า F จึงเปรียบเสมือนการเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญ ซึ่งสัมพันธ์กับระดับนัยสำคัญของแต่ละตัวแปร

4. ค่า Potency Index เป็นอำนาจจำแนกรวมทั้งหมดของตัวแปรจากทุกฟังก์ชันจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สำหรับประเมินความสำคัญของตัวแปรจำแนกในกรณีที่มีฟังก์ชันการจำแนกตั้งแต่ 2 ฟังก์ชันขึ้นไป

สรุปสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเซตของตัวแปร 2 เซต (x และ y) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

1.1 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยไม่มีการแบ่งว่าตัวแปรเซตใดเป็นเซตของตัวแปรอิสระหรือเซตของตัวแปรตาม

1.2 เป็นการวิเคราะห์โดยมีการระบุว่าตัวแปรเซตหนึ่งเป็นเซตของตัวแปรอิสระและตัวแปรอีกเซตหนึ่งเป็นเซตของตัวแปรตาม

2. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างตัวแปรคาโนนิคอล โดยให้ตัวแปรคาโนนิคอลเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรในแต่ละเซต เพื่อให้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลมีค่ามากที่สุด

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 เซต (X_1, X_2, \dots, X_p), (Y_1, Y_2, \dots, Y_q) โดยที่อาจจะมีการแบ่งหรือไม่มีการแบ่งว่าเซตใดเป็นตัวแปรอิสระหรือเซตใดเป็นตัวแปรตามก็ได้ จะทำให้การสร้างตัวแปรใหม่สำหรับแต่ละเซตของตัวแปรเดิม และเรียกตัวแปรใหม่ว่าตัวแปรคาโนนิคอล

4. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลแต่ละคู่ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Bartlett หรือ Rao

5. การพิจารณาจำนวนคู่ของตัวแปรคาโนนิคอล โดยใช้ 1) การทดสอบของ Bartlett หรือ Rao 2) ใช้กราฟ Scree plot

สภาพบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวทางมาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ มีสาระสำคัญดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยมาตรการที่เหมาะสม ได้แก่ การควบคุม การปรับปรุงประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา และแผนการดำเนินงานตามแบบฉบับได้ภายในปี 2561

2. จัดให้มีการรวบรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ เพื่อให้เกิดขนาดที่เหมาะสมโดยชดเชยค่าเดินทางแก่พ่อแม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังครูและงบประมาณที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มที่

3. เร่งการดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ ส่งเสริมโรงเรียนดีประจำตำบล การรวบรวมและถ่ายโอนสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งไม่ได้อยู่ในพื้นที่กันดารห่างไกลและให้การอุดหนุนค่ายานพาหนะ

4. ใช้ระบบงบประมาณและทรัพยากรเป็นสิ่งจูงใจในการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กมากจนไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กนั้นได้โดยให้รวบรวมเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ⁸³

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ใช้ แนวนโยบายการยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก คือ เร่งดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพสูงขึ้นไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดทุกโรงเรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

2.1 นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น

2.2 โรงเรียนขนาดเล็กมีการพัฒนาคุณภาพได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นทุกโรงเรียน

2.3 ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานขึ้นทุกโรงเรียน

2.4 โรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

⁸³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รูปแบบแนวดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก (ม.ป.ท., 2557), 3.

สภาพปัญหาและความต้องการ

1. ด้านวิชาการ

1.1 ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอ กับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม

1.2 ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

1.3 ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างสื่อการเรียนการสอน ขาดความรู้ความ เข้าใจ ในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม

1.4 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ

1.5 นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน

1.6 พื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีความยุ่งยาก

2. ด้านบุคลากร

2.1 บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับ หลายรายวิชา

2.2 ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.3 บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ

2.4 ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ

2.5 บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา 4 เดือน จ้างเหมาตามปีงบประมาณ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องของงานที่ทำ

2.6 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อย

2.7 สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะ สาธารณูปโภคให้กับบุคลากร มีน้อย ครูประสบปัญหาการเดินทางที่ไกล มีความยากลำบาก ไม่สะดวก ทำให้เกิดความเครียด และความกังวลใจหลายประการ

3. ด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อ และวัสดุ

3.1 สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน ขาดความปลอดภัย

3.2 อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดห้องปฏิบัติการ สถานที่ ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

3.3 ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์

3.4 ขาดเครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสารที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม และเด็กในเขตบริการไปเรียนที่โรงเรียนอื่น ที่เห็นว่ามีความพร้อมและมีคุณภาพมากกว่า

4.2 โรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมาเรียนของนักเรียน ค่าพาหนะมีจำกัด

4.3 ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร

4.4 การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน โครงการมาใช้วางแผนปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย

4.5 การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของครูและโรงเรียน

4.6 ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4.7 ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

4.8 ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

เป้าประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กคือ โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพได้มาตรฐานและทุกภาคส่วนร่วมจัดการศึกษา นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยให้โรงเรียนขนาดเล็กทุกโรงเรียนมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์

โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ร้อยละ 100
2. อัตราครูต่อนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกโรงเรียน

มาตรการ

1. พัฒนาระบบวางแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
2. พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอและเป็นปัจจุบัน
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพด้วยการจัดกลุ่มเครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ เชื่อมโยงกับแผนที่การศึกษา School Mapping โดยยึดรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพโดยนำนวัตกรรม ด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนรู้และการประกันคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. นักเรียนอ่านออก เขียนได้ทุกคน
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ร้อยละ 4 และสูงกว่าร้อยละ 5
3. โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน และได้รับการรับรองคุณภาพภายนอก ร้อยละ 100

มาตรการ

1. พัฒนานักเรียนชั้น ป.1 - ป.3 ให้สามารถอ่านออกและเขียนได้ทุกคน
2. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ยกกระดับคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันวางแผนและพัฒนาเทคนิคกระบวนการเรียนการสอน นำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน
5. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน
6. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน รองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

7. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เช่น การสอนคละชั้น การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกล การจัดการเรียนการสอนแบบมอนเตสเซอร์รี เป็นต้น

8. นิเทศ ช่วยเหลือติดตามความก้าวหน้าโรงเรียนเป็นรายโรงเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

9. วิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยสอนที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากร งบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์เพียงพอ ตามมาตรฐานสำหรับจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากร งบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์เพียงพอสำหรับจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรการ

1. จัดทำมาตรฐานโรงเรียนขนาดเล็กด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์
2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สื่อ ห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างเพียงพอและเหมาะสม
3. จัดและสนับสนุนอัตรากำลังครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้เพียงพอตามเกณฑ์ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น สอนแบบบูรณาการคละชั้น การใช้ครูเวียนสอน นักศึกษาฝึกสอน ภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้ในสภาวะการณ์ที่โรงเรียนมีข้อจำกัดเรื่องทรัพยากร
5. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี โครงการอาหารกลางวัน สนับสนุนช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนและด้อยโอกาส การอำนวยความสะดวกในการเดินทางแก่นักเรียน เพื่อเรียนในแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้สามารถมีความพร้อมในการเรียนจนจบการศึกษา
6. สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นให้เพียงพอที่จะจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการหรือสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละของโรงเรียนขนาดเล็กได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ หรือสถาบันสังคมอื่น

มาตรการ

1. พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพเพียงพอ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองให้เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งเสริมการจัดศูนย์เด็กปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็ก แหล่งเรียนรู้ของชุมชน
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา
5. จัดระบบและกลไกในการระดมทรัพยากร ที่จะเอื้อประโยชน์แก่การจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยวิธีการระดมทรัพยากรที่เหมาะสม โปร่งใส มีแผนการนำทรัพยากรไปใช้อย่างชัดเจน เพื่อพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
6. ส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย การบริหารจัดการโดยโชนคุณภาพ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สามารถช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ

จากแนวคิดในการบริหารโรงเรียน กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจงานในโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งงานในโรงเรียนที่กำหนดโดยกฎกระทรวง ประกอบด้วย งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป บทบาทการบริหารของผู้บริหารในแต่ละงานมีความสำคัญต่างกัน กล่าวคือ งานวิชาการถือเป็นงานหลักที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของ

การจัดการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น งานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งบุคคล การพัฒนา การบำรุงรักษา และการให้พ้นจากงาน ถือเป็นวัฏจักรของกระบวนการบริหารคนที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์งานวิเคราะห์คน จัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน และช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษาและพัฒนาเพิ่มเติม ให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนในขณะทำงาน มีการติดตามและประเมิน เมื่อผ่านการพัฒนาไปแล้ว การพัฒนาคนจึงไม่หยุดนิ่งเพราะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีผลกระทบต่อ การศึกษาอยู่ตลอดเวลา เช่น นโยบายการศึกษา กฎระเบียบ หลักสูตร แนวปฏิบัติเทคโนโลยี เป็นต้น คนจึงเป็นตัวกลางของการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวได้ งานงบประมาณ เป็นงานที่ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการจัดการที่ดี ผู้ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความเข้าใจในกฎระเบียบ มีข้อมูล มีการวางแผนการใช้งบประมาณให้สัมฤทธิ์ผลตามโครงการหรือกิจกรรม มีการนิเทศติดตาม ผลการใช้งบประมาณเป็นระยะ หากมีวิธีการงบประมาณที่ดีจะทำให้การสนับสนุนการทำงานให้กับ บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าเพิ่มมากขึ้น ส่วนงานบริหาร ทั่วไป เป็นงานสนับสนุนงานอื่น ๆ มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่างานอื่น เนื่องจากงานเหล่านี้ เป็นงานที่ ต้องประสานให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ดังเช่น งานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ กับชุมชน มีการจัดการโรงเรียนที่ดี ทั้งด้านสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างบรรยากาศ ทางด้านกายภาพขององค์กร งานเหล่านี้มีผลต่อด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ของการจัดการศึกษา ต้องตระหนักถึงความสำคัญของแต่ละงานทั้ง 4 ด้าน มีภาวะผู้นำสูงที่จะบริหาร และนิเทศงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีคุณภาพ ในการสร้างความร่วมมือของบุคลากร ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทรงยศ แก้วมงคล ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเจตคติต่อ การเรียนไม่มีอิทธิพล 3) ปัจจัยระดับครู พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะครู และพฤติกรรมการสอน ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายห้องเรียน

แต่วุฒิการศึกษาของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวก ต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸⁴

วรลักษณ์ จันทน์ผา ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหาร สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ที่มีคณะกรรมการสถานศึกษา 9 คนและ 15 คน มีองค์ประกอบอย่างละ 8 องค์ประกอบ โดยมี องค์ประกอบที่เหมือนกัน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของกรรมการสถานศึกษา คุณลักษณะ ของผู้บริหาร การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม การดำเนินงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา คุณลักษณะของครู การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ได้แก่ การจัดการกระบวนการมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน และความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาและผลงานของสถานศึกษา 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน 3) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้องครอบคลุม⁸⁵

เกศกนก ณ พัทลุง ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของโรงเรียน มัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลจากแนวคิดทฤษฎี ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก 45 องค์ประกอบย่อย 2) องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลจากพหุกรณี 3) รูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทยมีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้อยู่ใน ระดับมากที่สุด ลักษณะรูปแบบประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การมีส่วนร่วมที่ชัดเจน และมั่นคง 2) มีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) มีวัฒนธรรมของการสื่อสารและความร่วมมืออย่างทั่วถึง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนและ

⁸⁴ ทรงยศ แก้วมงคล, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2555), 154.

⁸⁵ วรลักษณ์ จันทน์ผา, “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), 291-298.

การวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน 6) การกำกับ การเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ 7) การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีจุดเน้น 8) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 9) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างสูงของครอบครัวและชุมชน⁸⁶

วลัยพรรณ บุญมี ศึกษาเรื่อง สหสัมพันธ์คานอนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน 2) สหสัมพันธ์คานอนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 37 เขต และโรงเรียนประถมศึกษา 155 โรงเรียน โดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงสำรวจ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 12 ปัจจัย คือ 1) การนิเทศงานวิชาการ 2) การนิเทศงานบริหารทั่วไป 3) การนิเทศงานบุคคล 4) การมีส่วนร่วม 5) สื่อและเทคโนโลยี 6) ภาวะผู้นำ 7) การติดตามและประเมินผล 8) แรงจูงใจ 9) ข้อมูลสารสนเทศ 10) การนิเทศงานงบประมาณ 11) การวางแผน 12) บรรยากาศองค์การ 2. สหสัมพันธ์คานอนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการนิเทศบริหารงานโรงเรียน ประกอบด้วย การนิเทศงานวิชาการ การนิเทศงานบริหารทั่วไป การนิเทศงานบุคคล ภาวะผู้นำ การนิเทศงานงบประมาณ การวางแผนและบรรยากาศองค์การ กับปัจจัยการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม สื่อและเทคโนโลยี การติดตามและประเมินผล แรงจูงใจ ข้อมูลสารสนเทศ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน⁸⁷

อาจินต์ จรุงผล ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การนำองค์การทางวิชาการ 2) การวางแผนการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ด้านวิชาการ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) ระบบและ

⁸⁶ เกศกนก ณ พัทลุง, “การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 130-139.

⁸⁷ วลัยพรรณ บุญมี, “สหสัมพันธ์คานอนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 196-202.

กระบวนการบริหาร 7) การมุ่งเน้นผลลัพธ์การดำเนินงานวิชาการ โดยผลการตรวจสอบรูปแบบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์⁸⁸

กัญวัญญ์ ธารีบุญ ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทีมงาน การกระจายอำนาจ ความไว้วางใจกัน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์การตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ และเข้าใจธรรมชาติขององค์การ 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วมความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลงานของตนเอง 3) ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย⁸⁹

ณัฐปคัลภ์ สันวิจิตร ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานสร้างเสริมสุขภาพสำหรับนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมงานสร้างเสริมสุขภาพสำหรับนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดโครงสร้างในการสร้างเสริมสุขภาพในงานบริหารวิชาการมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนโครงการ การจัดองค์กร การนิเทศติดตามและการประเมินผล ภายใต้การเชื่อมโยงประสานงานกับ

⁸⁸ อาจินต์ จรุงผล, “การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), ง.

⁸⁹ กัญวัญญ์ ธารีบุญ, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 432-433.

ภาคีเครือข่าย นำไปสู่การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพของนักเรียน และรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานสร้างเสริมสุขภาพสำหรับนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจกับคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน มีการจัดโครงสร้างการบริหาร การกำหนดนโยบายโรงเรียน การมีส่วนร่วมและเครือข่ายการเรียนรู้ สร้างแกนนำนักเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ พัฒนาทักษะส่วนบุคคล การบริการสุขภาพ เสริมสร้างกิจกรรมชุมชน ให้เข้มแข็งและการกำกับติดตามและประเมินผล ส่งผลให้เกิดการดูแลสุขภาพ และลดพฤติกรรมเสี่ยงของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน ผลการวิจัยในครั้งนี้เสนอแนะว่า ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและประสานงานจากทุกภาคส่วนภาคีเครือข่ายให้เกิดความตระหนักเห็นความสำคัญ คุณค่า ประโยชน์ และเกิดการดำเนินการที่ต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรมีการประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน⁹⁰

พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ส่งผลโดยตรงต่อความรู้เดิมของนักเรียน ความรู้เดิมของนักเรียนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การสนับสนุนทางการเงิน สิ่งของ และสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการนิเทศและการวางแผน การจัดการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของครู การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ การได้รับการปรึกษาหารือ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และด้านความพึงพอใจในงานของครู⁹¹

⁹⁰ ณัฐปคัลภ์ สันวิจิตร, “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานส่งเสริมสุขภาพสำหรับนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2557), 132-138.

⁹¹ พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2557), 115-118.

ยุพา บุญอนันต์ ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อนำเสนอระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัญหาระดับองค์กร หน่วยงานส่วนกลาง เป็นผู้กำหนดนโยบาย งบประมาณและบุคลากร หน่วยงานระดับปฏิบัติขาดอำนาจในการตัดสินใจ ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และสภาพปัญหาระดับบุคคล คือ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่มีเวลา ระดับการศึกษาและฐานะทางสังคมแตกต่างกัน 2) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ เป้าหมาย ความรู้และเทคโนโลยี ทรัพยากร วัฒนธรรม และสารสนเทศ 2) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ 3) ผลผลิตได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย คุณภาพการศึกษา และความพึงพอใจ 4) ข้อมูลป้อนกลับ และ 5) สภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก⁹²

รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย ศึกษาเรื่องทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสังเกต ทักษะการวัด ทักษะการจำแนกประเภท ทักษะการหาความสัมพันธ์ระหว่างสเปกกับสเปส และสเปกกับเวลา ทักษะการใช้ตัวเลขหรือการคำนวณ ทักษะการทำนายหรือการพยากรณ์และทักษะการตั้งสมมติฐาน 2) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศภายในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและด้านการมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยและพัฒนา 3) ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

⁹² ยุพา บุญอนันต์, “การพัฒนากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557), 273-279.

ทักษะการตั้งสมมติฐาน ทักษะการสังเกต ทักษะการวัด ทักษะการหาความสัมพันธ์ระหว่างสเปสกับสเปสและสเปสกับเวลา⁹³

ศรีวิไล ต้นติวชราชัย ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนดังกล่าวมีแปดปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจ บรรยากาศองค์กรแบบเปิดเทคโนโลยีและสารสนเทศ แรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การติดต่อสื่อสาร และความไว้วางใจ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนดังกล่าวมีแปดปัจจัย เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักมากที่สุดได้ดังนี้ พฤติกรรมการบริหาร (22.13) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (4.57) การพัฒนาบุคลากร (4.51) เทคโนโลยีและสารสนเทศ (3.67) แรงจูงใจในการทำงาน (3.40) บรรยากาศองค์กรแบบเปิด (3.32) ความไว้วางใจ (2.77) และการติดต่อสื่อสาร (1.14)⁹⁴

ศิริพร สลิวังศ์ ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 องค์ประกอบ 64 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 12 ตัวบ่งชี้ 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความไว้วางใจ 8 ตัวบ่งชี้ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมี 9 ตัวบ่งชี้ 5) บุคลิกภาพ 7 ตัวบ่งชี้ 6) การทำงานเป็นทีม 3 ตัวบ่งชี้ 7) การตัดสินใจ 6 ตัวบ่งชี้ 8) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 6 ตัวบ่งชี้ 9) การติดต่อสื่อสาร 3 ตัวบ่งชี้ 2) ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงทุกตัวบ่งชี้⁹⁵

⁹³ รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย, “ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 209-211.

⁹⁴ ศรีวิไล ต้นติวชราชัย, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558), 103-107.

⁹⁵ ศิริพร สลิวังศ์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558), บทคัดย่อ.

สุรินทร์ แก้วมณี ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์คณะบุคคล 2) ขอบข่ายการมีส่วนร่วม และ 3) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความเหมาะสมและจากตัวแทนคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแทนคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตัวแทนรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตัวแทนผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก⁹⁶

กัญญาพัชร พงษ์ดี ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน ในภาพรวม ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ประธานกรรมการสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครอง 2) กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก คือ 1) สร้างเครือข่ายร่วมใจระบบไตรภาคี 2) ยกระดับการมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) พัฒนาภาวะผู้นำของไตรภาคีเพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของไตรภาคี 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับโรงเรียนพื้นที่สูง และผลการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด⁹⁷

⁹⁶ สุรินทร์ แก้วมณี, “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2558), 167-171.

⁹⁷ กัญญาพัชร พงษ์ดี, “กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2559), 183-185.

ประเสริฐศักดิ์ เทินไธสง ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมี 21 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า 6 องค์ประกอบ กระบวนการ 6 องค์ประกอบ ผลผลิต 7 องค์ประกอบ และข้อมูลป้อนกลับ 2 องค์ประกอบ ผลการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ 2) ผลการศึกษาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านข้อมูลป้อนกลับ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านผลผลิต และด้านกระบวนการ ตามลำดับ 3) ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า 6 องค์ประกอบ กระบวนการมี 6 องค์ประกอบ และผลผลิตมี 7 องค์ประกอบ ข้อมูลป้อนกลับมี 2 องค์ประกอบ ผลการประเมินระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินมาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม มาตรฐานความเป็นประโยชน์ และมาตรฐานความถูกต้องพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ และผลการประเมินคู่มือดำเนินการตามระบบ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการนำระบบไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า 1) คุณภาพห้องเรียนโดยรวมมีคะแนนสูงกว่าร้อยละ 80 2) แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดีและดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 94.21 6) ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7) ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อระบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด⁹⁸

เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ ศึกษาเรื่องความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทชุมชน/สังคม บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมของครูและสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

⁹⁸ ประเสริฐศักดิ์ เทินไธสง, “การพัฒนากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559), 265-268.

2) การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทชุมชน/สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ พบว่า ปัจจัยทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (X_1) รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อม (X_2) ด้านบทบาทชุมชน/สังคม ด้านบรรยากาศองค์กร (X_3) และด้านพฤติกรรมของครู (X_4) ตามลำดับ 4) ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มต่ำ มีวิธีดำเนินการให้ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกัน สอดคล้องกันเป็นบางส่วน หรือไม่สอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีความสอดคล้องกันมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในเรื่องการให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย 2) ปัจจัยพฤติกรรมของครูในด้านพฤติกรรมการสอนของครู 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในด้านพฤติกรรมแตกแยก 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี และ 5) ปัจจัยบทบาทชุมชน/สังคมด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน⁹⁹

นุชนาด สอนสง ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย 2) บรรยากาศการมีส่วนร่วม 3) องค์กรเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ภาวะผู้นำ 6) กิจกรรมที่ทำร่วมกัน 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การใช้เทคโนโลยี ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่าย

⁹⁹ เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์, “ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 259-261.

ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัดมี 8 องค์ประกอบ 58 ตัวแปร ซึ่งมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้องครอบคลุม¹⁰⁰

วรรณภา ลือกิตินันท์ ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) ความสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในองค์กร สุขภาวะต้นแบบในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 309 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคัล พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลเท่ากับ 0.76-0.92 และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลระหว่าง 0.83-0.96¹⁰¹

รณภพ ตรีภากิจ ศึกษาเรื่อง การศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับครู ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน การพัฒนาตนเอง และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยระดับโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁰²

¹⁰⁰ นุชนาถ สอนสง, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 196-199.

¹⁰¹ วรรณภา ลือกิตินันท์, “การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร,” **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์** 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): 42-45.

¹⁰² รณภพ ตรีภากิจ, “การศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), 142-142.

ดวงเดือน วินิจฉัย ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารงานสถานศึกษา 2) ผู้สนับสนุนการบริหารงานสถานศึกษา ส่วนที่ 2 กระบวนการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ร่วมวางแผน 2) ร่วมตัดสินใจ 3) ร่วมปฏิบัติ 4) ร่วมประเมินผล 5) ร่วมรับผลประโยชน์ ส่วนที่ 3 ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา มีกรอบภาระงาน 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานงบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป ส่วนที่ 4 เป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยคุณภาพสถานศึกษา 3 ด้าน คือ 1) ด้านนักเรียน 2) ด้านครู 3) ด้านการบริหารจัดการ ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้รูปแบบ พบว่าความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานทั้งด้านการมีส่วนร่วมและด้านผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก¹⁰³

ธีระนัน พิรุณสุนทร ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า 1. ตัวแปรภายนอก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่ 1) สมรรถนะขององค์กร 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตัวแปรภายใน ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 2) บรรยากาศโรงเรียน และ 3) ประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาล 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล อิทธิพลทางตรงสูงสุด ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่งผ่านการจัดการเรียนรู้และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน¹⁰⁴

¹⁰³ ดวงเดือน วินิจฉัย, “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), 144-152.

¹⁰⁴ ธีระนัน พิรุณสุนทร, “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2561), 212-215.

เรณู บุญเสรษฐ ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารหลักสูตรสู่ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารหลักสูตรสู่ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารหลักสูตรสู่ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บริบท ปัจจัยการบริหารหลักสูตร กระบวนการบริหารหลักสูตร และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารหลักสูตรสู่ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด¹⁰⁵

วรรณิกา อภัยภักดี ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การสร้างเครือข่าย การสร้างรูปแบบเครือข่าย การบริหารเครือข่าย การสร้างความสัมพันธ์เครือข่าย 2) การสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สรุปได้ดังนี้ 2.1) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานและวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ 2.2) ผลการยืนยันร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมนั้น รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความถูกต้อง และเหมาะสม 2.3) ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า คู่มือมีความถูกต้อง และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

¹⁰⁵ เรณู บุญเสรษฐ, “รูปแบบการบริหารหลักสูตรสู่ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2561), 193-199.

เมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน พบว่า รายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด รายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด¹⁰⁶

ศุภชัย จันครา ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงไป ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนแนวทางการพัฒนา ควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผล 2) กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา นักเรียนสู่คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา การศึกษาอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐาน แห่งวิถีไทยด้วยศาสตร์พระราชา และกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารสู่มาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 3) ผลการประเมินกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก¹⁰⁷

สันติ สุขสัจย์ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัด สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต และภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่ออิทธิพลทางอ้อม ผ่านสมรรถนะของคณาจารย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โมเดลร่วมอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 89 2.

¹⁰⁶ วรณิกา อภัยภักดิ์, “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่าย ผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2561), 186-188.

¹⁰⁷ ศุภชัย จันครา, “กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 2561), 152-154.

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์¹⁰⁸

สุภัททา อินทรศักดิ์ ศึกษาเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในองค์ประกอบที่ 9 ต่ำสุด ในองค์ประกอบที่ 2 ด้านปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาสูงสุดในองค์ประกอบที่ 4 และ ต่ำสุดในองค์ประกอบที่ 9 และครูอนามัยแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีการปฏิบัติสูงสุดในองค์ประกอบที่ 9 และต่ำสุดในองค์ประกอบที่ 1 และด้านปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับน้อยโดยมีปัญหามากที่สุดในองค์ประกอบที่ 9 และต่ำสุดในองค์ประกอบที่ 2 2) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมี 3 องค์ประกอบ คือ 2.1) แนวคิดและหลักการ ได้แก่ กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไปใช้ได้ 2.2) วัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพร่วมกับภาคีเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2.3) การนำไปใช้ครอบคลุมนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยมีคู่มือสามารถนำไปใช้ได้จริงตามบริบทของสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้องและด้านการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกด้าน¹⁰⁹

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์กร 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

¹⁰⁸ สันติ สุขสัจย์, “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), 124-126.

¹⁰⁹ สุภัททา อินทรศักดิ์, “การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2561), 257-260.

ของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ยืนยันโมเดลตามผลการวิเคราะห์ทุกคน¹¹⁰

ยงควิโรจน์ เศษวงค์ ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่าย การศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงรายภาพรวม มีระดับการปฏิบัติการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) ผลการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย ได้แก่ PTIDBEA Model ประกอบด้วย การร่วมวางแผน (Plan : P) ร่วมคิด (Think : T) ร่วมตัดสินใจ (Decision Making : D) ร่วมปฏิบัติ (Implementation : I) ร่วมรับผลของการขับเคลื่อนองค์กร (Benefits : B) ร่วมวัดและประเมินผล (Evaluation : E) และร่วมปรับปรุงพัฒนา (Act : A) ของเครือข่ายการศึกษาที่เหมาะสม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนหน่วยงานต้นสังกัด ผู้แทนผู้ประกอบการ ภาคเอกชน และผู้แทนภาคประชาสังคม¹¹¹

สลีพัชร สาทรพาณิชย์ ศึกษาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) คณะกรรมการดำเนินงาน 4) แนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 7 หมวด คือ การนำองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานสารสนเทศและเทคโนโลยี การจัดการกระบวนการ การบริหารงานบุคคล และประสิทธิผลของโรงเรียน 5) การนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ และ 6) การประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบ

¹¹⁰ เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร, “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2562), 245-247.

¹¹¹ ยงควิโรจน์ เศษวงค์, “การพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2562), 177-181.

มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹¹²

สุดาลักษณ์ บุปผาดา ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความรับผิดชอบต่อ โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัญหาส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารยังไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังครูทุกระดับในโรงเรียน การขาดแคลนงบประมาณ ครูและบุคลากรมีจำนวนน้อยและมีภาระงานมาก ครูย้ายบ่อยทำให้งานที่มอบหมายและรับผิดชอบต่อไม่ต่อเนื่อง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาน้อย โดยมีแนวทางพัฒนา ดังนี้ สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูทุกระดับในโรงเรียน การระดมทรัพยากร การสร้างความตระหนักด้านความรับผิดชอบต่อให้กับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการศึกษา เช่น โรงเรียนคู่พัฒนา และนักปราชญ์ชาวบ้าน 2) ผลการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มี 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการกระจายอำนาจ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารการจัดการตนเอง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเครือข่าย และยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบต่อ 3) ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความเหมาะสมและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก¹¹³

อมรา ไชยดำ ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

¹¹² สลิพัทธ์ สาทรพาณิชย์, “การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2562), 267-269.

¹¹³ สุดารัตน์ บุปผาดา, ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/20091>

และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า 4.1 ด้านความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา 4.2 ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมทางสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา 4.4 ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 4.5 ด้านความร่วมมือ ได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย 4.6 ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร กำหนดทิศทางการดำเนินงาน แล้วจัดการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียน หาแนวทางแก้ไข 4.7 ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร¹¹⁴

อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ ระหว่างองค์ประกอบที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านสมรรถนะของครู 3) ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และกระบวนการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านวิธีการบริหาร 2) ด้านจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 4) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาค

¹¹⁴ อมรา ไชยดำ, ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, เข้าถึงเมื่อ 23 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/66551>

ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด¹¹⁵

งานวิจัยต่างประเทศ

โบรูแมนด์ (Boroumand) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบทางทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทของอินเดียและบริษัทของอิหร่าน ผลการวิจัย พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านความรู้สึกร่วม ด้านการฝึกอบรม พนักงานชาวอินเดียกับพนักงานชาวอิหร่านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการให้รางวัล มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ¹¹⁶

ฟาร์ฮาท (Farhat) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งหมด 17 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย 1) เป้าหมายของโรงเรียน 2) หลักสูตรการเรียนการสอน 3) การสอน 4) การประเมินผล 5) การบริหารจัดการ 6) ภาวะผู้นำ 7) สภาพแวดล้อมโรงเรียน 8) สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ 9) ความเป็นมืออาชีพ 10) การมีส่วนร่วมของชุมชน 11) แรงจูงใจ 12) สภาพแวดล้อมภายในบ้าน 13) ประสบการณ์ 14) การพัฒนาความเชี่ยวชาญ 15) ทักษะทางสังคม 16) คุณภาพของโรงเรียน และ 17) การประสานงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมโรงเรียน การบริหารจัดการ ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด คือ ความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้นต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ห้องเรียน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงาน จะเห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

¹¹⁵ อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, “ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2562), 346-350.

¹¹⁶ Nader Boroumand, “The role of effective human resource factors in participative management: A comparative study between Indian and Iranian employees” (Faculty of Management Studies, University of Delhi, 2012), 217-226.

ผู้วิจัยพัฒนาโครงสร้างที่ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดีประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการ และคุณภาพของโรงเรียน¹¹⁷

โกดเปง (Klodpeng) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในสถาบันพลศึกษาของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์ 5) การตัดสินใจ 6) กำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุม¹¹⁸

โมโคเอน่า (Mokoena) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับระดับความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครอง ผู้เรียน ครู ผู้นำชุมชน และครูใหญ่ในโรงเรียนแห่งหนึ่งในรัฐอิสระ จังหวัดของแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยพบว่าตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในด้านโครงสร้างการบริหารงาน เวลาที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติของคณะผู้บริหาร อิทธิพลของผู้บริหารต่อการสอนและการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานโดยรวมของคณะผู้บริหาร มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับระดับความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีข้อเสนอแนะผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการเพิ่มระดับความไว้วางใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรพิจารณาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม¹¹⁹

ปาร์โดเดลวัล (Pardo-del-Val) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมและอิทธิพลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ใช้รูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้สมาชิกมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจเพื่ออำนวยความสะดวกและความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลง¹²⁰

¹¹⁷ Saleem Farhat, “Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjablevel” (Ed.D. Dissertation, University of Education Lahore, 2012), 248.

¹¹⁸ Chantra Klodpeng, “A study of efficient participative management system in physical education institutes in Thailand” (Ed.D. Dissertation, University of Sardar Patel, 2012), 278-279.

¹¹⁹ Sello Mokoena, “Effective participative management: Does it affect trust levels of stakeholders in schools?” (Department of Teacher Education, University of Delhi, 2012), 156.

¹²⁰ Manuela Pardo-del-Val, “Participative management and its influence on organizational change” (Faculty of Economy, University of Valencia, 2012), 142.

ชาบันกาเรห์ (Shabankareh) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพนักงานสถาบันพลศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โครงสร้างขององค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันพลศึกษา จึงต้องจัดโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการยกระดับการกีฬาของประเทศชาติในมิติต่าง ๆ ¹²¹

เบลลา (Blau) ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีต่อครูผู้สอนและเป็นการแบ่งภาระความรับผิดชอบ และส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนดีขึ้น¹²²

บุรหูดดีน (Burhanuddin) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเมืองมาลัง ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเพิ่มประสิทธิภาพด้านความสามารถและความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล โดยประสิทธิผลจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยสถานการณ์¹²³

เพทคอฟสกา (Petkovska) ศึกษาเรื่องบทบาทของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความพึงพอใจในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก¹²⁴

¹²¹ Najafi Tireh Shabankareh and M. Rastgari, “The Relation between organization structure and participative management among the employees of physical education organization” (University Firoozabad Branch, 2012), 129.

¹²² Ina Blau, “E-leadership of school principals: Increasing school effectiveness by a school data management system” (University of Israel, 2013), 101.

¹²³ Burhanuddin, “Participative management and its relationships with employee performance behaviour: a study in the university sector in malang indonesia” (Faculty of the Professions, University of Adelaide, 2013), 197.

¹²⁴ Miodraga Stefanovska Petkovska, “The role of participatory management in fostering job satisfaction among public administration employees” (University American College Skopje, 2014), 241.

ริบเชสเตอร์ (Ribchester and Edwards) ศึกษาเรื่องความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท พบว่าช่วงเวลาที่ผ่านมาฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายกว้างสำหรับโรงเรียนที่กำลังเติบโตจำนวนน้อยในกลุ่ม วิธีนี้ถือว่าเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการใกล้ชิดภายในโรงเรียน ในการร่วมมือระหว่างเครือข่ายในโรงเรียนผลที่เกิดเนื่องจากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้สนับสนุน และเพื่อลดการแข่งขันในการเพิ่มจำนวนนักเรียนของแต่ละโรงเรียน เพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้รับตำแหน่งของผู้ประสานงาน หมายความว่ามิพบบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นธรรมดา และสร้างความเจริญเติบโตเป็นผลให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังเน้นความจริงที่ว่า อาจารย์ใหญ่ในแต่ละโรงเรียนนั้นกำลังร่วมกันทำงานเพื่อขจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ หลังการปฏิรูปการศึกษาปี 1988 คือ ความร่วมมือระหว่างเครือข่ายโรงเรียน ประกอบกับการผสมผสานจากการสนับสนุนความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สำหรับโรงเรียนประถมศึกษากำลังเผชิญกับความกดดันจากฝ่ายบริหาร ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของข้อกำหนดการศึกษาท้องถิ่น ผลในแง่บวกของการร่วมมือในเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นที่ยอมรับทั่วไป และความชัดเจนนี้ควรนำไปใช้ในการกระตุ้นในขยายการรวมตัวระหว่างโรงเรียนในชนบท ที่สำคัญคือกระทรวงแรงงาน และกระทรวงศึกษาธิการควรให้การสนับสนุน การร่วมมือของเครือข่ายมีการกระตุ้นการสนับสนุน โดยเฉพาะโรงเรียนที่ต้องการเผยแพร่ความชำนาญการทางหลักสูตรด้วยการแลกเปลี่ยนครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอน ทรัพยากร และผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการต่าง ๆ นั้นสามารถให้ความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาความเชื่อมโยงด้วยคอมพิวเตอร์ระหว่างโรงเรียนที่ห่างไกลกัน ตัวอย่างการบุกเบิกอาจเป็นเครื่องมือที่สู่อุณหภูมิได้ ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีราคาสูงในระยะแรก แต่การลงทุนนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการบรรลุผล และความรวดเร็วในการแลกเปลี่ยน¹²⁵

¹²⁵ Chris Ribchester and William J. Edwards, **Co-operation in the countryside : Small primary school clusters**, accessed November 10, 2018, available from <http://www.cbscohot.com/chost/dctail?vid&hid 3 b84db3b-45f9>

โอ, ซูซี คิม (Oh, Suzie Kim) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชาวเกาหลี ในโรงเรียนประถมศึกษาเวิร์คสตรีท ผลการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นผลดีต่อนักเรียน และผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในด้านการศึกษาของเด็กมากขึ้น¹²⁶

บุเทเลซี (Buthelezi) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในตำบล Uthungulu ผลการวิจัย พบว่ามีความจำเป็นสำหรับโปรแกรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่ใช่วิถีชีวิตในโรงเรียนมัธยมศึกษาบางแห่งในเขต Uthungulu เป็นข้อเสนอแนะหลักของการศึกษาคั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการมีความจำเป็นในการพัฒนา และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเพื่อกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน¹²⁷



¹²⁶ Oh Suzie Kim, **An evaluation of the current level of Korean parent in volvement at Third Street Elementary School**, accessed May 1, 2018, available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/314256>

¹²⁷ Alan Bhekisisa Buthelezi and Gamede B.T., “Challenges facing secondary school principals regarding effective implementation of participative management in patriarchal south africa” (University of Zululand, 2019), 183.

สรุป

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้มีความเข้าใจและมองเห็นแนวทางในการนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เป็นลำดับต่อไป และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดทฤษฎีของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดาเพื่อยืนยันแนวคิดทฤษฎีด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก” โดยการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประชากรของการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,098 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 94 โรงเรียน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90 % โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 282 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ด้วยการศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศจากสื่อหลากหลายทั่วไป และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย โดยขั้นสุดท้ายเป็นการปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย และขออนุมัติบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อดำเนินการทำวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย 1) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นอย่างไร 2) องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นอย่างไร 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาดำเนินการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสัมภาษณ์เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานิตเทศก์ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2 ปี 3) มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.2 ด้านตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากทฤษฎีแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 นำตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

2.2.2 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความ

เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศยื่นยันมโนทัศน์สรุปการแปลเอกสารด้านประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา

2.3 ทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) แล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละ 1 หน่วยตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 282 คน และใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ด้านข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปและอธิบาย ตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹²⁸

¹²⁸ Kaiser quoted in Barbara G. Tabachnick, and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics** (New York: Haper & Row, 1983), 411.

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2) / df น้อยกว่า 3.00 2) ค่าไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ หรือค่า p-value มากกว่า 0.05 3) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Residual : RMR) น้อยกว่า 0.05 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มากกว่า 0.90 5) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มากกว่า 0.90 6) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มากกว่า 0.90 7) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error Approximation : RMSEA) น้อยกว่า 0.08

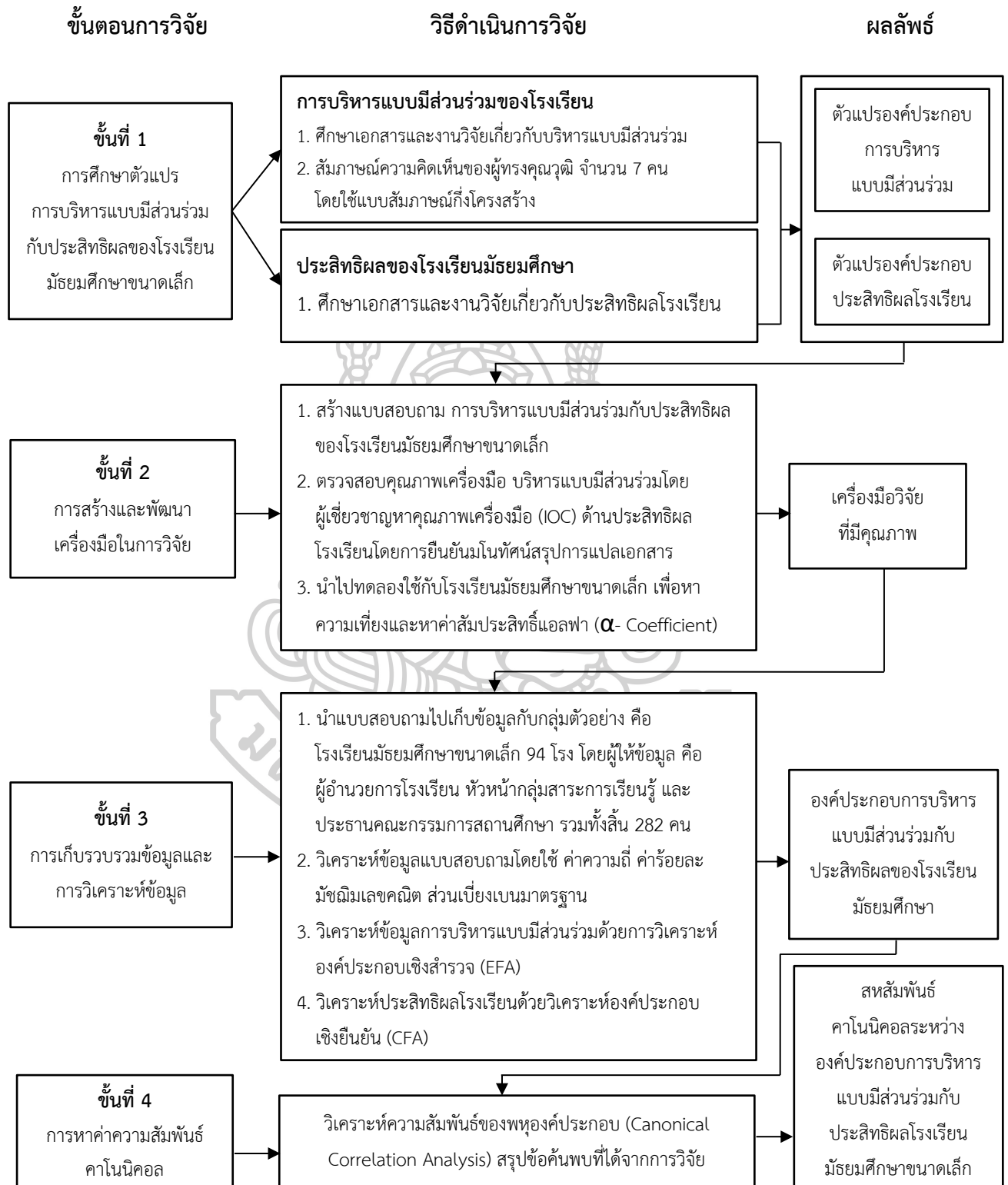
ขั้นที่ 4 การหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล หาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis)

จากรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 3



ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

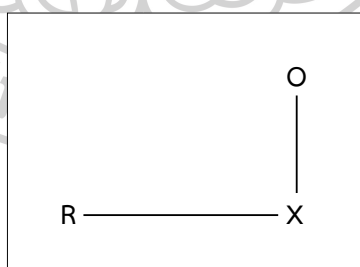
ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยโดยประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีแผนแบบของการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการวัดครั้งเดียว ในลักษณะศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (The-One-Shot, Non-Experimental Case Study Design) เขียนเป็นแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิตี่ 4 แผนแบบการวิจัย

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

ประชากร

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,098 โรงเรียน¹²⁹

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 94 โรงเรียน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90 % ใช้วิธีการ คือ เลือกกลุ่มตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 282 คน ทั้งนี้โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

¹²⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562, เข้าถึงได้จาก https://www.data.bopp-obec.info/emis/school-data-view.php?School_ID

ตารางที่ 3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

| ภาค | ประชากร (โรงเรียน) | กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน) | ผู้ให้ข้อมูล | | |
|--------------------|-----------------------|---------------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| | | | ผู้อำนวยการ โรงเรียน | หัวหน้า กลุ่มสาระ | ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา |
| เหนือ | 235 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| กลาง | 220 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| ตะวันออกเฉียงเหนือ | 477 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| ใต้ | 166 | 14 | 14 | 14 | 14 |
| รวม | 1,098 | 94 | 94 | 94 | 94 |

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2) การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 3) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา และ 6) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน 4) หลักสูตรการเรียนการสอน 5) การวางแผนโปรแกรม 6) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน ตามแนวคิดทฤษฎีของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประเด็นในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 282 คน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)¹³⁰ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

¹³⁰ Rensis Likert, *New patterns of management* (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยโดยจำแนกตามประเภทของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เอกสาร(Content Analysis) จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความ ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามชนิดจัดอันดับ 5 ระดับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรับแก้ไขประเด็นใกล้เคียงกัน รวมเป็นข้อเดียวกัน คือข้อที่ 74 กับข้อที่ 75 และข้อที่ 113 กับข้อที่ 114 ดังนั้นแบบสอบถามการวิจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย จึงปรับจากเดิมจำนวน 122 ข้อ เป็นจำนวน 120 ข้อ

2.2.2 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศยืนยันมติที่ปรึกษาการแปลเอกสารด้านประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันมติที่ปรึกษาการแปลเอกสารด้านประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มข้อความในข้อที่ 8 และข้อที่ 16 เพื่อให้ได้ประเด็นสรุปมีความสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเที่ยง (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹³¹ ผลการทดลองใช้ พบว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.9904 แบบสอบถามตอนที่ 3 ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.9812 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.9924

¹³¹ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Tests*, 4th ed. (New York: Harper & Row, 1984), 164.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อแจ้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อขอความอนุเคราะห์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยมีวิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 2) ผู้ช่วยวิจัย ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 4 ภาค ช่วยประสานงานและเก็บข้อมูลโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้ผู้วิจัย โดยเฉพาะภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้กับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์โรงเรียนส่งกลับคืน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบจำนวน 282 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์และคานท์ (Best and Kahn)¹³² ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย

¹³² John W. Best and James V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed. (Massachusetts: Pearson Education, 2006), 310-311.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์และคานท์ (Best and Kahn)¹³³ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพหุองค์ประกอบทั้งตัวแปรต้น คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis)

¹³³ Ibid.

สรุป

การวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 4 การหาค่าความสัมพันธ์คาโนนิกอล ประชากรของการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,098 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจำนวน 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 282 คน ซึ่งเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิกอลกันระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์
- 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งจากนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้ คือ 1.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร 1.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย 1.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 1.4) สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 1.5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 1.6) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น 1.7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

จากการศึกษาข้อมูลเอกสาร หนังสือ บทความของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ สรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังตารางที่ 4 ประกอบด้วย

- 1: Boyarkova (2012)
- 2: Lunenburg and Ornstein (2012)
- 3: Bryman (2013)
- 4: Yukl (2013)
- 5: Linski (2014)
- 6: Carter (2015)
- 7: Muhammad (2016)
- 8: Uprugina (2018)
- 9: Uzzi (2019)
- 10: วิโรจน์ สารรัตน์ (2555)
- 11: วินัย ดิสงส์ (2556)
- 12: ธร สุนทรายุทธ (2556)
- 13: ศรีณย์ เจียรนัย (2558)
- 14: เศรษฐภูมิ เกชาอารี (2558)
- 15: นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560)
- 16: พรทิพย์ แก้วมูลคำ (2560)
- 17: ประกอบ กุลเกลี้ยง (2562)
- 18: ภีรกาญจน์ ไคนุ่นนา (2562)
- 19: ลำเพย เย็นมนัส (2563)
- 20: วันชัย โกลละสุต (2563)

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ

| เอกสารที่เกี่ยวข้อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 2. การตัดสินใจตามขอบข่ายงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 3. การตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์ของ สถานศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 4. การให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ครบถ้วน | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. ยกย่องและชื่นชมความสามารถของ บุคลากร | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. มีความศรัทธาเชื่อมั่นต่อทีมงาน | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. บรรยายภาคการดำเนินงานส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. การให้รางวัลกับผู้มีส่วนร่วม | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 10. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | | ✓ | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

| เอกสารที่เกี่ยวข้อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | ✓ | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 11. มีความผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12. ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14. รูปแบบทางความคิดและจิตใจ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15. เพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับองค์กรให้เท่าเทียมกัน | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16. ผู้มีส่วนร่วมควบคุมติดตามมากขึ้น | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 17. ภาวะผู้นำต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | ✓ |
| 18. สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 19. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 20. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

| เอกสารที่เกี่ยวข้อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21. ส่งเสริมให้ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | |
| 22. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงาน | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23. มีมติเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 25. สนับสนุนให้ห้องค้การได้รับการพัฒนา | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 26. ส่งเสริมให้ชุมชนสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 27. สนับสนุนให้ชุมชนได้รับการพัฒนา | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 28. สร้างเครือข่ายการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับชุมชน | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 29. ส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

| เอกสารที่เกี่ยวข้อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วม | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31. เป้าหมายขององค์การชัดเจน | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 32. การจัดโครงสร้างองค์การเป็นระบบ | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 33. การกำกับควบคุมดูแลบุคลากร | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 34. การมอบอำนาจให้บุคลากรชัดเจน | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | |
| 35. สอดคล้องหลักนิติธรรม | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 36. ใช้หลักความมีเหตุผล | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 37. การดำเนินงานมีความเป็นมืออาชีพ | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 38. การรวบรวมข้อมูลเชิงระบบ | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 39. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 40. ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 41. นำข้อมูลสารสนเทศปรับปรุงผลงาน | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 42. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ปกครอง | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 43. การติดต่อสื่อสารชัดเจน ครอบคลุม | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

| เอกสารที่เกี่ยวข้อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44. หลักการความร่วมมือทุกชั้นตอน | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 45. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 46. การวางแผนการดำเนินการเป็นระบบ | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 47. ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กร | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 48. การมีส่วนร่วมคิดวางแผน | | | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | |
| 49. การมีส่วนร่วมดำเนินการ | | | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| 50. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 51. การมีส่วนร่วมการประเมินผล | | | | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| 52. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| 53. การให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | |
| 54. กลุ่มคุณภาพงานส่งเสริมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | |

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

| เอกสารที่เกี่ยวข้อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55. การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| 56. การมอบอำนาจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| 57. การไว้วางใจต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | |
| 58. การกระจายอำนาจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | |
| 59. การใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | |
| 60. อำนาจความสะอาดกให้บุคลากร | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 61. สร้างความสามัคคีในองค์การ | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 62. สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดี | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 63. บรรยากาศการทำงานเป็นแบบกัลยาณมิตร | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 64. ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

| เอกสารที่เกี่ยวข้อง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 65. สร้างและรักษาผลประโยชน์ให้กับ สถานศึกษา | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 66. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน ที่ดี | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 67. สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 68. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ |

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของนักวิชาการในประเทศไทยและนักวิชาการในต่างประเทศ สามารถสังเกตเห็นความแตกต่างที่เกี่ยวกับ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้จำนวน 68 ข้อ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ดังตารางที่ 5 ประกอบด้วย

1. Boroumand (2012)
2. Pardo-del-Val (2012)
3. Mokoena (2012)
4. Shabankarehand (2012)
5. Klodpeng (2012)
6. Burhanuddin (2013)
7. Petkovska (2014)
8. Buthelezi (2016)
9. Butheleai and Gamede (2019)
10. กัญวัญญู ธารีบุญ (2557)
11. ณัฐปศัลย์ สันวิจิตร (2557)
12. ยุพา บุญอนันต์ (2557)
13. รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557)
14. ศิริพร สลีวงศ์ (2558)
15. กัญญาพัชร พงษ์ดี (2559)
16. ประเสริฐศักดิ์ เหมินไธสง (2559)
17. นุชนาถ สอนสง (2559)
18. ศุภชัย จันครา (2561)
19. วรณิกา อภัยภักดี (2561)
20. อธิธิพล พลเยี่ยมหาญ (2562)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 1. มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 2. มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | |
| 3. การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | |
| 4. ระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | |
| 5. มีการสื่อสารแบบสองทาง | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | |
| 6. มีความไว้วางใจต่อกัน | | | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| 7. ระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 8. แจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรทราบอยู่เสมอ | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 9. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 10. ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 11. นำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงผลการทำงาน | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับ ผู้ปกครองและชุมชน | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 13. มีภาวะผู้นำในการบริหารแบบมี ส่วนร่วม | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | | | | | | | | | ✓ | | | |
| 14. วัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วม | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 15. โครงสร้างองค์การ | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 16. ด้านเวลา | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17. การมีส่วนร่วม | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18. รูปแบบของกิจกรรม | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19. สภาพบริบทสังคม การเมือง และวัฒนธรรม | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20. การมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อการบริหาร สถานศึกษา | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21. การตัดสินใจตามขอบข่ายงาน | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | |
| 22. การตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์ของ สถานศึกษาเป็นหลัก | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | |
| 23. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| 24. สร้างแรงจูงใจในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ ต่อผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27. สร้างความสามัคคีในองค์กร | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 28. บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบ กัลยาณมิตร | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29. ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน | | ✓ | | | | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | |
| 30. มีความผูกพันต่อสถานศึกษา | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| 31. สร้างแรงจูงใจและรักชาติผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนในการทำงาน | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33. สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34. ยกย่องและชื่นชมความสามารถของบุคลากร | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35. มีความศรัทธาเชื่อมั่น | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | ✓ |
| 36. กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา | | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| 37. ปฏิสัมพันธ์ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38. การควบคุม | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39. การวางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 40. วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 41. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 42. มีการกำหนดนโยบายร่วมกันอย่างชัดเจน | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 43. มีส่วนร่วมพิจารณาแผนปฏิบัติราชการประจำปี | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 44. ประชุมวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 45. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา | | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | |
| 46. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน | | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเป็น คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | |
| 48. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม บริหารงานตามโครงสร้าง | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | |
| 49. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมจัด การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | |
| 50. สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการบริหารงาน | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 51. ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 52. สนับสนุนให้ชุมชนสนับสนุน การดำเนินงานของสถานศึกษา | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 53. สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายของ โรงเรียนมีความเข้มแข็ง | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | ✓ |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 54. ส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 55. การกระจายอำนาจในการบริหารงาน | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 56. เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 57. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 58. การมีส่วนร่วมของสถานนักเรียน | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 59. การมีส่วนร่วมของกลุ่มบริหารงานบุคคล | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 60. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแก้ปัญหา | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 61. การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 62. ส่งเสริมให้สถานศึกษามีนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากรที่ชัดเจน | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 63. มอบหมายหน้าที่ และภารกิจ ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 64. ส่งเสริมบุคลากรแสดงความสามารถ ปฏิบัติงานเต็มที่ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 65. ส่งเสริมบุคลากรเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 66. ส่งเสริมบุคลากรแสดงความคิดเห็น | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 67. ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 68. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ | | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| 69. มีอิสระแสดงความคิดเห็นและลงมติ | | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| 70. การมีส่วนร่วมวางแผน | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| 71. การมีส่วนร่วมดำเนินงาน | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | |
| 72. การมีส่วนร่วมประเมินผล | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | |
| 73. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ผู้วิจัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 74. การมีส่วนร่วมโดยวิจัยและพัฒนา | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | |
| 75. การมีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงงาน | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 76. มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย | | | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | |

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงวิเคราะห์ได้จำนวน 76 ข้อ



1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามลำดับเวลาในการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

- | | |
|-----------------------------|----------------------------------|
| 1. ดร.สงบ อินทรมณี | สัมภาษณ์วันที่ 26 เมษายน 2563 |
| 2. ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ | สัมภาษณ์วันที่ 29 เมษายน 2563 |
| 3. ดร.ต่วน ปาติยะ | สัมภาษณ์วันที่ 4 พฤษภาคม 2563 |
| 4. ดร.เสน่ห์ กรแก้ว | สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2563 |
| 5. ดร.ณัฐยา นวไตรลาภ | สัมภาษณ์วันที่ 22 พฤษภาคม 2563 |
| 6. ดร.สุริย์รัตน์ พัฒนเชียร | สัมภาษณ์วันที่ 10 มิถุนายน 2563 |
| 7. ดร.สมใจ สืบวัฒนพงษ์สกุล | สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤศจิกายน 2563 |

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

| ตัวแปร | ผู้ทรงคุณวุฒิ | 1. ดร.สงบ อินทรมณี | 2. ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ | 3. ดร.ต่วน ปาติยะ | 4. ดร.เสน่ห์ กรแก้ว | 5. ดร.ณัฐยา นวไตรลาภ | 6. ดร.สุริย์รัตน์ พัฒนเชียร | 7. ดร.สมใจ สืบวัฒนพงษ์สกุล |
|------------------------------------|---------------|--------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน | | ✓ | | | | | | ✓ |
| 3. การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ทางเลือก | | ✓ | | | | | | |
| 4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| 5. การมีส่วนร่วมชื่นชมยินดี | | ✓ | | | | | | |
| 6. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| 7. การมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา | | ✓ | | | | | | ✓ |
| 8. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล | | ✓ | | ✓ | | | | ✓ |
| 9. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 10. ผู้นำทางวิชาการ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| 11. ความรับผิดชอบของผู้บริหาร | | ✓ | | | | | | |
| 12. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร | | ✓ | | ✓ | | | | |
| 13. การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร | | ✓ | | | | | ✓ | |
| 14. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | ✓ | | | | | | |

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

| ตัวแปร | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | | |
|---|--------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | 1. ดร.สงบ อินทรธณี | 2. ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ | 3. ดร.ต่วน ปาติยะ | 4. ดร.เสนาห์ กรแก้ว | 5. ดร.ณัฐทยา นวไตรลาภ | 6. ดร.สุริย์รัตน์ พัฒนเชียร | 7. ดร.สมใจ สืบวัฒนพงษ์สกุล |
| 15. ทศนคติเชิงบวก | ✓ | | | | | | |
| 16. บุคคลภายในองค์กร | ✓ | | | | | | ✓ |
| 17. บุคคลภายนอกองค์กร | ✓ | | | | | | ✓ |
| 18. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพ | | ✓ | | | | | |
| 19. กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม | | ✓ | | | | | |
| 20. การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| 21. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | ✓ | | | ✓ | | |
| 22. การบริหารบุคลากร | | ✓ | | ✓ | | | ✓ |
| 23. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล | | ✓ | | ✓ | | | ✓ |
| 24. การใช้เทคโนโลยี | | ✓ | | | | | |
| 25. ทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ | | ✓ | | | | | |
| 26. การทำงานเป็นทีม | | ✓ | | | | | |
| 27. สภาพแวดล้อมขององค์กร | | | ✓ | | | | |
| 28. สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน | | | ✓ | | | | |
| 29. มีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | ✓ | | | | |
| 30. ส่งเสริมการจัดการความรู้ | | | ✓ | | | | |
| 31. การบริหารงานทั่วไปด้วยการรับรู้และร่วมมือ | | | | ✓ | | | |
| 32. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน | | | | ✓ | | | |
| 33. สร้างสรรค์หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ | | | | ✓ | | | |
| 34. วัฒนธรรมการทำงานเชิงคุณภาพ | | | | ✓ | | | |
| 35. การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร | | | | ✓ | | | |
| 36. การมีวิถีประชาธิปไตย | | | | ✓ | | | |
| 37. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | | | | ✓ | | | |
| 38. การตัดสินใจโดยใช้คณะกรรมการ | | | | ✓ | | | |
| 39. โครงสร้างการบริหารงานเหมาะสม | | | | ✓ | | | |
| 40. แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ | | | | ✓ | | ✓ | |

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

| ตัวแปร | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | | |
|--|--------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | 1. ดร.สงบ อินทรธณี | 2. ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ | 3. ดร.ต่วน ปาติยะ | 4. ดร.เสนต์ กรแก้ว | 5. ดร.ณัฐทยา นวไตรลาภ | 6. ดร.สุริย์รัตน์ พัฒนเชียร | 7. ดร.สมใจ สืบวัฒนพงษ์สกุล |
| 41. นิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ | | | | ✓ | | | |
| 42. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ของครู | | | | ✓ | | | |
| 43. สร้างบรรยากาศที่ดี | | | | ✓ | ✓ | | |
| 44. ประสานหน่วยงานต่าง ๆ | | | | ✓ | | | |
| 45. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น | | | | | ✓ | | |
| 46. การกระจายอำนาจ | | | | | ✓ | ✓ | |
| 47. การยอมรับนับถือและไว้วางใจ | | | | | | ✓ | |
| 48. ความเป็นอิสระในการทำงาน | | | | | | ✓ | |
| 49. ความยึดมั่นผูกพัน | | | | | | ✓ | |
| 50. การเสริมพลังอำนาจให้ผู้บริหาร | | | | | | ✓ | |
| 51. การแบ่งปันทรัพยากรและข้อมูลข่าวสาร | | | | | | ✓ | |
| 52. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ | | | | | | ✓ | |
| 53. การให้ความร่วมมือของคณะกรรมการ | | | | | | | ✓ |
| 54. การให้ความร่วมมือของเครือข่ายผู้ปกครอง | | | | | | | ✓ |
| 55. ลดความกลัวของผู้ได้บังคับบัญชา | | | | | | | ✓ |

จากตารางที่ 6 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ได้จำนวน 55 ข้อ

1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เอกสารของนักวิชาการในประเทศไทย และนักวิชาการในต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้จำนวน 68 ข้อ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทย และงานวิจัยต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้จำนวน 76 ข้อ และ 3) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 55 ข้อ ดังนั้นจากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้รวมทั้งสิ้น จำนวน 199 ข้อ และเมื่อผู้วิจัยพิจารณาตัวแปรทั้งหมด พบว่ามีตัวแปรที่ซ้ำซ้อนกันจึงได้สังเคราะห์ เหลือตัวแปรทั้งสิ้น จำนวน 122 ข้อ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรับเปลี่ยนประเด็นใกล้เคียงกันรวมเป็น ข้อเดียวกัน คือ ข้อที่ 74 กับข้อที่ 75 และข้อที่ 113 กับข้อที่ 114 ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีจำนวน 120 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ด้านความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมผู้ให้ข้อมูล ทั้งสิ้น จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.9904

ตารางที่ 7 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

| ข้อ | ตัวแปร |
|-----|--|
| 1 | วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน |
| 2 | แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| 3 | จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน |
| 4 | กำหนดนโยบายของโรงเรียนร่วมกัน |
| 5 | กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา |
| 6 | พิจารณาแผนปฏิบัติการประจำปีร่วมกัน |
| 7 | ประชุมวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ |
| 8 | ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| 9 | นิเทศติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| 10 | ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| 11 | มีภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม |
| 12 | มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ |

ตารางที่ 7 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

| ข้อ | ตัวแปร |
|-----|---|
| 13 | มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา |
| 14 | มีความรู้และทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม |
| 15 | มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ |
| 16 | มีความเข้าใจธรรมชาติขององค์กร |
| 17 | มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี |
| 18 | มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง |
| 19 | มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ |
| 20 | มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล |
| 21 | มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน |
| 22 | แบ่งอำนาจการตัดสินใจตามขอบข่ายงาน |
| 23 | การตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา |
| 24 | การตัดสินใจโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการ |
| 25 | ความเป็นประชาธิปไตยในสถานศึกษา |
| 26 | รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย |
| 27 | มีอิสระในการบริหารแบบมีส่วนร่วม |
| 28 | มีอิสระในการปฏิบัติงาน |
| 29 | มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น |
| 30 | สร้างความสามัคคีในสถานศึกษา |
| 31 | ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม |
| 32 | ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน |
| 33 | มีความผูกพันต่อสถานศึกษา |
| 34 | สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน |
| 35 | บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร |
| 36 | ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม |
| 37 | สร้างแรงจูงใจในการบริหารแบบมีส่วนร่วม |
| 38 | สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร |
| 39 | อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน |

ตารางที่ 7 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

| ข้อ | ตัวแปร |
|-----|---|
| 40 | มีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง |
| 41 | ยกย่องและชื่นชมความสามารถของบุคลากร |
| 42 | สนับสนุนให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนในการทำงาน |
| 43 | การให้รางวัลกับผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จ |
| 44 | เป้าหมายสถานศึกษากับบุคลากรมีทิศทางเดียวกัน |
| 45 | รักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา |
| 46 | ความศรัทธาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง |
| 47 | การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย |
| 48 | การมีส่วนร่วมวางแผน |
| 49 | การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ทางเลือก |
| 50 | การมีส่วนร่วมการดำเนินงานของสถานศึกษา |
| 51 | การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ |
| 52 | การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล |
| 53 | การมีส่วนร่วมบริหารงานงบประมาณ |
| 54 | การมีส่วนร่วมบริหารงานทั่วไป |
| 55 | การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ |
| 56 | การมีส่วนร่วมในการประเมินผล |
| 57 | การมีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงงาน |
| 58 | การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ |
| 59 | การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน |
| 60 | การมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหาร |
| 61 | การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา |
| 62 | การมีส่วนร่วมของสถานักเรียน |
| 63 | การมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ปกครอง |
| 64 | การมีส่วนร่วมของชุมชน |
| 65 | การมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ |
| 66 | การติดต่อสื่อสารเหมาะสมกับสถานการณ์ |

ตารางที่ 7 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

| ข้อ | ตัวแปร |
|-----|--|
| 67 | การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน |
| 68 | ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย |
| 69 | ระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว |
| 70 | การสื่อสารแบบสองทาง |
| 71 | การติดต่อสื่อสารเชิงบวก |
| 72 | การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน |
| 73 | แจ้งข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ |
| 74 | แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน |
| 75 | ระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน |
| 76 | ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ |
| 77 | นำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน |
| 78 | มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่อชุมชน |
| 79 | มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร |
| 80 | มีความไว้วางใจต่อกัน |
| 81 | มีการยอมรับซึ่งกันและกัน |
| 82 | มีการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ |
| 83 | มีข้อตกลงการทำงานร่วมกัน |
| 84 | มีกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม |
| 85 | มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง |
| 86 | มีระบบการควบคุม ติดตามงานมีคุณภาพ |
| 87 | มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง |
| 88 | ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ |
| 89 | มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากร |
| 90 | กำหนดหน้าที่และภารกิจของบุคลากรชัดเจน |
| 91 | ให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน |
| 92 | ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ ๆ |
| 93 | มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง |

ตารางที่ 7 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

| ข้อ | ตัวแปร |
|-----|--|
| 94 | ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงาน |
| 95 | สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น |
| 96 | สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมบริหารงาน |
| 97 | ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ |
| 98 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน |
| 99 | ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ |
| 100 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแก้ปัญหา |
| 101 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก |
| 102 | เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน |
| 103 | พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ |
| 104 | กฎระเบียบราชการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม |
| 105 | โครงสร้างองค์การมีความชัดเจน |
| 106 | สภาพสังคมส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม |
| 107 | วัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม |
| 108 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับหลักนิติธรรม |
| 109 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้หลักความมีเหตุผล |
| 110 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการความรู้ |
| 111 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจน โปร่งใส |
| 112 | สนับสนุนชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับการพัฒนา |
| 113 | สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง |
| 114 | งบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| 115 | การจัดสรรทรัพยากรเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ |
| 116 | สร้างสรรค์หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ |
| 117 | สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม |
| 118 | ส่งเสริมวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ |
| 119 | เข้าใจอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในองค์การ |
| 120 | นำวิธีวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา |

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 94 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 282 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อ | สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | รวม | |
|-----|---------------------------|-------|--------|
| | | จำนวน | ร้อยละ |
| 1 | เพศ | | |
| | ชาย | 152 | 53.90 |
| | หญิง | 130 | 46.10 |
| | รวม | 282 | 100.00 |
| 2 | อายุ | | |
| | ไม่เกิน 30 ปี | 18 | 6.38 |
| | 31 - 40 ปี | 52 | 18.44 |
| | 41 - 50 ปี | 116 | 41.14 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 96 | 34.04 |
| | รวม | 282 | 100.00 |
| 3 | ระดับการศึกษา | | |
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 8 | 2.84 |
| | ปริญญาตรี | 114 | 40.43 |
| | ปริญญาโท | 150 | 53.19 |
| | ปริญญาเอก | 10 | 3.54 |
| | รวม | 282 | 100.00 |

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อ | สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | รวม | |
|-----|--------------------------------------|-------|--------|
| | | จำนวน | ร้อยละ |
| 4 | ตำแหน่ง | | |
| | ผู้อำนวยการโรงเรียน | 94 | 33.33 |
| | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ | 94 | 33.33 |
| | ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 94 | 33.33 |
| | รวม | 282 | 100.00 |
| 5 | ประสบการณ์ในตำแหน่ง | | |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 62 | 21.99 |
| | 5 - 10 ปี | 120 | 42.55 |
| | 11 - 15 ปี | 46 | 16.31 |
| | 16 - 20 ปี | 19 | 6.74 |
| | 21 ปีขึ้นไป | 35 | 12.41 |
| | รวม | 282 | 100.00 |

จากตารางที่ 8 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.04 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.38 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่ระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 53.19 และรองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 ด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และด้านประสบการณ์ในตำแหน่ง ส่วนใหญ่ 5-10 ปีมากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.55 รองลงมา ประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.99 มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 16-20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74

1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก พิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

n=282

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|--|-----------|------|------------------|
| 1 | วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน | 4.62 | 0.54 | มากที่สุด |
| 2 | แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 4.66 | 0.50 | มากที่สุด |
| 3 | จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน | 4.66 | 0.51 | มากที่สุด |
| 4 | กำหนดนโยบายของโรงเรียนร่วมกัน | 4.67 | 0.51 | มากที่สุด |
| 5 | กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของ สถานศึกษา | 4.72 | 0.51 | มากที่สุด |
| 6 | พิจารณาแผนปฏิบัติการประจำปีร่วมกัน | 4.74 | 0.47 | มากที่สุด |
| 7 | ประชุมวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ | 4.70 | 0.48 | มากที่สุด |
| 8 | ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 4.66 | 0.50 | มากที่สุด |
| 9 | นิเทศติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 4.46 | 0.61 | มาก |
| 10 | ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 4.50 | 0.58 | มากที่สุด |
| 11 | มีภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 4.73 | 0.46 | มากที่สุด |
| 12 | มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ | 4.65 | 0.51 | มากที่สุด |
| 13 | มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา | 4.72 | 0.47 | มากที่สุด |
| 14 | มีความรู้และทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 4.70 | 0.47 | มากที่สุด |
| 15 | มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ | 4.78 | 0.45 | มากที่สุด |
| 16 | มีความเข้าใจธรรมชาติองค์กร | 4.68 | 0.50 | มากที่สุด |
| 17 | มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี | 4.73 | 0.46 | มากที่สุด |
| 18 | มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 4.65 | 0.51 | มากที่สุด |

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|---|-----------|------|------------------|
| 19 | มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ | 4.72 | 0.47 | มากที่สุด |
| 20 | มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล | 4.70 | 0.47 | มากที่สุด |
| 21 | มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน | 4.78 | 0.45 | มากที่สุด |
| 22 | แบ่งอำนาจการตัดสินใจตามขอบข่ายงาน | 4.68 | 0.50 | มากที่สุด |
| 23 | การตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา | 4.79 | 0.43 | มากที่สุด |
| 24 | การตัดสินใจโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการ | 4.68 | 0.50 | มากที่สุด |
| 25 | ความเป็นประชาธิปไตยในสถานศึกษา | 4.69 | 0.49 | มากที่สุด |
| 26 | รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย | 4.74 | 0.45 | มากที่สุด |
| 27 | มีอิสระในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 4.68 | 0.47 | มากที่สุด |
| 28 | มีอิสระในการปฏิบัติงาน | 4.65 | 0.51 | มากที่สุด |
| 29 | มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น | 4.72 | 0.46 | มากที่สุด |
| 30 | สร้างความสามัคคีในสถานศึกษา | 4.72 | 0.49 | มากที่สุด |
| 31 | ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 32 | ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน | 4.80 | 0.42 | มากที่สุด |
| 33 | มีความผูกพันต่อสถานศึกษา | 4.71 | 0.50 | มากที่สุด |
| 34 | สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 35 | บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร | 4.74 | 0.48 | มากที่สุด |
| 36 | ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 4.67 | 0.50 | มากที่สุด |
| 37 | สร้างแรงจูงใจในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 4.65 | 0.51 | มากที่สุด |
| 38 | สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร | 4.68 | 0.54 | มากที่สุด |
| 39 | อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | 4.72 | 0.49 | มากที่สุด |
| 40 | มีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง | 4.60 | 0.53 | มากที่สุด |
| 41 | ยกย่องและชื่นชมความสามารถของบุคลากร | 4.71 | 0.48 | มากที่สุด |

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|---|-----------|------|------------------|
| 42 | สนับสนุนให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนในการทำงาน | 4.51 | 0.67 | มากที่สุด |
| 43 | การให้รางวัลกับผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จ | 4.55 | 0.61 | มากที่สุด |
| 44 | เป้าหมายสถานศึกษากับบุคลากรมีทิศทางเดียวกัน | 4.65 | 0.51 | มากที่สุด |
| 45 | รักษาผลประโยชน์ให้แก่สถานศึกษา | 4.80 | 0.41 | มากที่สุด |
| 46 | ความศรัทธาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง | 4.62 | 0.53 | มากที่สุด |
| 47 | การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย | 4.68 | 0.50 | มากที่สุด |
| 48 | การมีส่วนร่วมวางแผน | 4.65 | 0.49 | มากที่สุด |
| 49 | การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ทางเลือก | 4.56 | 0.53 | มากที่สุด |
| 50 | การมีส่วนร่วมการดำเนินงานของสถานศึกษา | 4.67 | 0.49 | มากที่สุด |
| 51 | การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ | 4.67 | 0.51 | มากที่สุด |
| 52 | การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล | 4.59 | 0.59 | มากที่สุด |
| 53 | การมีส่วนร่วมบริหารงานงบประมาณ | 4.63 | 0.57 | มากที่สุด |
| 54 | การมีส่วนร่วมบริหารงานทั่วไป | 4.66 | 0.53 | มากที่สุด |
| 55 | การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 56 | การมีส่วนร่วมในการประเมินผล | 4.59 | 0.55 | มากที่สุด |
| 57 | การมีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงงาน | 4.61 | 0.53 | มากที่สุด |
| 58 | การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ | 4.65 | 0.49 | มากที่สุด |
| 59 | การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน | 4.66 | 0.49 | มากที่สุด |
| 60 | การมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหาร | 4.72 | 0.47 | มากที่สุด |
| 61 | การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา | 4.53 | 0.59 | มากที่สุด |
| 62 | การมีส่วนร่วมของสถานักเรียน | 4.39 | 0.63 | มาก |
| 63 | การมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ปกครอง | 4.36 | 0.65 | มาก |
| 64 | การมีส่วนร่วมของชุมชน | 4.38 | 0.67 | มาก |
| 65 | การมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ | 4.35 | 0.68 | มาก |
| 66 | การติดต่อสื่อสารเหมาะสมกับสถานการณ์ | 4.57 | 0.56 | มากที่สุด |

ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|--|-----------|------|------------------|
| 67 | การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน | 4.59 | 0.55 | มากที่สุด |
| 68 | ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย | 4.60 | 0.57 | มากที่สุด |
| 69 | ระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว | 4.52 | 0.58 | มากที่สุด |
| 70 | การสื่อสารแบบสองทาง | 4.56 | 0.55 | มากที่สุด |
| 71 | การติดต่อสื่อสารเชิงบวก | 4.63 | 0.50 | มากที่สุด |
| 72 | การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน | 4.54 | 0.57 | มากที่สุด |
| 73 | แจ้งข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ | 4.59 | 0.54 | มากที่สุด |
| 74 | แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน | 4.60 | 0.51 | มากที่สุด |
| 75 | ระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน | 4.54 | 0.55 | มากที่สุด |
| 76 | ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ | 4.53 | 0.57 | มากที่สุด |
| 77 | นำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน | 4.51 | 0.57 | มากที่สุด |
| 78 | มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่อชุมชน | 4.44 | 0.61 | มาก |
| 79 | มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร | 4.66 | 0.49 | มากที่สุด |
| 80 | มีความไว้วางใจต่อกัน | 4.60 | 0.53 | มากที่สุด |
| 81 | มีการยอมรับซึ่งกันและกัน | 4.63 | 0.51 | มากที่สุด |
| 82 | มีการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ | 4.61 | 0.52 | มากที่สุด |
| 83 | มีข้อตกลงการทำงานร่วมกัน | 4.66 | 0.51 | มากที่สุด |
| 84 | มีกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม | 4.65 | 0.50 | มากที่สุด |
| 85 | มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง | 4.55 | 0.55 | มากที่สุด |
| 86 | มีระบบการควบคุม ติดตามงานมีคุณภาพ | 4.52 | 0.55 | มากที่สุด |
| 87 | มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง | 4.48 | 0.57 | มาก |
| 88 | ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ | 4.53 | 0.55 | มากที่สุด |
| 89 | มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากร | 4.61 | 0.52 | มากที่สุด |
| 90 | กำหนดหน้าที่และภารกิจของบุคลากรชัดเจน | 4.67 | 0.49 | มากที่สุด |
| 91 | ให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน | 4.62 | 0.52 | มากที่สุด |

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|---|-----------|------|------------------|
| 92 | ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ ๆ | 4.70 | 0.47 | มากที่สุด |
| 93 | มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง | 4.62 | 0.53 | มากที่สุด |
| 94 | ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงาน | 4.69 | 0.49 | มากที่สุด |
| 95 | สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น | 4.70 | 0.48 | มากที่สุด |
| 96 | สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมบริหารงาน | 4.64 | 0.50 | มากที่สุด |
| 97 | ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ | 4.59 | 0.55 | มากที่สุด |
| 98 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน | 4.64 | 0.52 | มากที่สุด |
| 99 | ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ | 4.69 | 0.49 | มากที่สุด |
| 100 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแก้ปัญหา | 4.64 | 0.51 | มากที่สุด |
| 101 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก | 4.62 | 0.50 | มากที่สุด |
| 102 | เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน | 4.70 | 0.50 | มากที่สุด |
| 103 | พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ | 4.66 | 0.49 | มากที่สุด |
| 104 | กฎระเบียบราชการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 4.61 | 0.54 | มากที่สุด |
| 105 | โครงสร้างองค์การมีความชัดเจน | 4.67 | 0.50 | มากที่สุด |
| 106 | สภาพสังคมส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 4.61 | 0.52 | มากที่สุด |
| 107 | วัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 4.63 | 0.52 | มากที่สุด |
| 108 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับหลักนิติธรรม | 4.66 | 0.50 | มากที่สุด |
| 109 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้หลักความมีเหตุผล | 4.67 | 0.50 | มากที่สุด |
| 110 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการความรู้ | 4.64 | 0.49 | มากที่สุด |
| 111 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจน โปร่งใส | 4.68 | 0.50 | มากที่สุด |
| 112 | สนับสนุนชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับการพัฒนา | 4.55 | 0.54 | มากที่สุด |
| 113 | สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง | 4.49 | 0.60 | มาก |
| 114 | งบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 4.06 | 0.93 | มาก |
| 115 | การจัดสรรทรัพยากรเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | 4.35 | 0.72 | มาก |
| 116 | สร้างสรรค์หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ | 4.55 | 0.56 | มากที่สุด |

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|-------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 117 | สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม | 4.58 | 0.56 | มากที่สุด |
| 118 | ส่งเสริมวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ | 4.59 | 0.53 | มากที่สุด |
| 119 | เข้าใจอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในองค์กร | 4.55 | 0.54 | มากที่สุด |
| 120 | นำวิธีวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 4.33 | 0.66 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 4.06 – 4.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.41-0.93 ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) สูงสุดคือ รักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.41) ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.42) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ต่ำสุด คือ งบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 109 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 11 ข้อ

1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method: Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถพิจารณาจากค่า KMO ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ Bartlett's Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

| KMO and Bartlett's Test | | |
|---|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy | | 0.950 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 38164.31 |
| | Df | 7140 |
| | Sig. | 0.000 |

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลจากค่า KMO ของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีค่า KMO เท่ากับ 0.950 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไปได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 38164.31 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กัน และเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของไคเซอร์ (Kaiser) ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.60 ผลการสกัดองค์ประกอบนั้น พบว่าได้จำนวนองค์ประกอบตามเงื่อนไขข้างต้น จำนวน 17 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าความแปรปรวนของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

| องค์ประกอบ (component) | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|---------------------------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------------|---|--|
| | ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) | ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) | ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance) | ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) | ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) | ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance) |
| 1* | 58.495 | 48.745 | 48.745 | 19.156 | 15.963 | 15.963 |
| 2* | 5.964 | 4.970 | 53.715 | 13.451 | 11.209 | 27.173 |
| 3* | 3.537 | 2.948 | 56.663 | 8.770 | 7.308 | 34.481 |
| 4* | 2.935 | 2.446 | 59.109 | 8.541 | 7.118 | 41.599 |
| 5* | 2.502 | 2.085 | 61.194 | 7.983 | 6.653 | 48.252 |
| 6* | 2.014 | 1.678 | 62.872 | 5.864 | 4.887 | 53.138 |
| 7 | 1.837 | 1.531 | 64.403 | 4.638 | 3.865 | 57.003 |
| 8 | 1.643 | 1.369 | 65.772 | 4.124 | 3.437 | 60.440 |
| 9 | 1.573 | 1.311 | 67.083 | 3.114 | 2.595 | 63.035 |
| 10 | 1.411 | 1.176 | 68.259 | 2.746 | 2.288 | 65.323 |
| 11 | 1.401 | 1.168 | 69.427 | 2.704 | 2.254 | 67.577 |
| 12 | 1.267 | 1.056 | 70.483 | 2.329 | 1.941 | 69.517 |
| 13 | 1.235 | 1.029 | 71.512 | 1.548 | 1.290 | 70.807 |
| 14 | 1.126 | 0.939 | 72.451 | 1.345 | 1.121 | 71.928 |
| 15 | 1.076 | 0.897 | 73.347 | 1.305 | 1.088 | 73.015 |
| 16 | 1.031 | 0.859 | 74.206 | 1.264 | 1.054 | 74.069 |
| 17 | 1.007 | 0.839 | 75.046 | 1.172 | 0.977 | 75.046 |

* องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป

จากตารางที่ 11 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบเวรีแมกซ์ (Varimax Rotation) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser จำนวน 17 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 75.046 และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามแนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปนั้น พบว่า มีจำนวน 6 องค์ประกอบเท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน

| ตัวแปร | ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) | | | | | |
|--------|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | องค์ประกอบที่ 1 | องค์ประกอบที่ 2 | องค์ประกอบที่ 3 | องค์ประกอบที่ 4 | องค์ประกอบที่ 5 | องค์ประกอบที่ 6 |
| A109 | 0.709 | | | | | |
| A108 | 0.701 | | | | | |
| A94 | 0.700 | | | | | |
| A105 | 0.691 | | | | | |
| A93 | 0.687 | | | | | |
| A111 | 0.686 | | | | | |
| A110 | 0.671 | | | | | |
| A103 | 0.668 | | | | | |
| A107 | 0.663 | | | | | |
| A96 | 0.657 | | | | | |
| A95 | 0.648 | | | | | |
| A106 | 0.644 | | | | | |
| A92 | 0.643 | | | | | |

ตารางที่ 12 ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

| ตัวแปร | ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) | | | | | |
|--------|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | องค์ประกอบที่ 1 | องค์ประกอบที่ 2 | องค์ประกอบที่ 3 | องค์ประกอบที่ 4 | องค์ประกอบที่ 5 | องค์ประกอบที่ 6 |
| A89 | 0.637 | | | | | |
| A91 | 0.627 | | | | | |
| A90 | 0.625 | | | | | |
| A104 | 0.621 | | | | | |
| A100 | 0.618 | | | | | |
| A75 | | 0.734 | | | | |
| A74 | | 0.725 | | | | |
| A70 | | 0.685 | | | | |
| A73 | | 0.681 | | | | |
| A76 | | 0.670 | | | | |
| A68 | | 0.665 | | | | |
| A69 | | 0.664 | | | | |
| A67 | | 0.659 | | | | |
| A77 | | 0.657 | | | | |
| A72 | | 0.619 | | | | |
| A71 | | 0.616 | | | | |
| A66 | | 0.612 | | | | |
| A78 | | 0.604 | | | | |
| A13 | | | 0.772 | | | |
| A15 | | | 0.749 | | | |
| A18 | | | 0.739 | | | |
| A14 | | | 0.711 | | | |
| A12 | | | 0.695 | | | |

ตารางที่ 12 ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

| ตัวแปร | ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) | | | | | |
|--------|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | องค์ประกอบที่ 1 | องค์ประกอบที่ 2 | องค์ประกอบที่ 3 | องค์ประกอบที่ 4 | องค์ประกอบที่ 5 | องค์ประกอบที่ 6 |
| A11 | | | 0.642 | | | |
| A34 | | | | 0.700 | | |
| A35 | | | | 0.670 | | |
| A33 | | | | 0.644 | | |
| A32 | | | | 0.641 | | |
| A36 | | | | 0.630 | | |
| A52 | | | | | 0.778 | |
| A53 | | | | | 0.744 | |
| A54 | | | | | 0.732 | |
| A51 | | | | | 0.702 | |
| A56 | | | | | 0.607 | |
| A3 | | | | | | 0.773 |
| A4 | | | | | | 0.767 |
| A5 | | | | | | 0.691 |
| A2 | | | | | | 0.662 |
| A1 | | | | | | 0.643 |
| รวม | 18 ตัวแปร | 13 ตัวแปร | 6 ตัวแปร | 5 ตัวแปร | 5 ตัวแปร | 5 ตัวแปร |

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบ จำนวน 52 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 18 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 13 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 จำนวน 5 ตัวแปร และ องค์ประกอบที่ 6 จำนวน 5 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แล้วได้องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังตารางที่ 13-18

ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 1

| ตัวแปร | การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | น้ำหนักปัจจัย |
|--|---|---------------|
| A109 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้หลักความมีเหตุผล | 0.709 |
| A108 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับหลักนิติธรรม | 0.701 |
| A94 | ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงาน | 0.700 |
| A105 | โครงสร้างองค์การมีความชัดเจน | 0.691 |
| A93 | มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง | 0.687 |
| A111 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจน โปร่งใส | 0.686 |
| A110 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการความรู้ | 0.671 |
| A103 | พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ | 0.668 |
| A107 | วัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 0.663 |
| A96 | สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมบริหารงาน | 0.657 |
| A95 | สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น | 0.648 |
| A106 | สภาพสังคมส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 0.644 |
| A92 | ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ ๆ | 0.643 |
| A89 | มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากร | 0.637 |
| A91 | ให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน | 0.627 |
| A90 | กำหนดหน้าที่และภารกิจของบุคลากรชัดเจน | 0.625 |
| A104 | กฎระเบียบราชการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 0.621 |
| A100 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแก้ปัญหา | 0.618 |
| ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) | | 19.156 |
| ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) | | 15.963 |
| ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) | | 15.963 |

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 18 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.618-0.709 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 19.156 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 15.963 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 15.963 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ”

ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 2

| ตัวแปร | การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | น้ำหนักปัจจัย |
|--|---|---------------|
| A75 | ระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน | 0.734 |
| A74 | แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน | 0.725 |
| A70 | การสื่อสารแบบสองทาง | 0.685 |
| A73 | แจ้งข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ | 0.681 |
| A76 | ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ | 0.670 |
| A68 | ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย | 0.665 |
| A69 | ระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว | 0.664 |
| A67 | การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน | 0.659 |
| A77 | นำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน | 0.657 |
| A72 | การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน | 0.619 |
| A71 | การติดต่อสื่อสารเชิงบวก | 0.616 |
| A66 | การติดต่อสื่อสารเหมาะสมกับสถานการณ์ | 0.612 |
| A78 | มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่อชุมชน | 0.604 |
| ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) | | 13.451 |
| ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) | | 11.209 |
| ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) | | 27.173 |

จากตารางที่ 14 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.604-0.734 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 13.451 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 11.209 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 27.173 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ”

ตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 3

| ตัวแปร | การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | น้ำหนักปัจจัย |
|--|---|---------------|
| A13 | มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา | 0.772 |
| A15 | มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน | 0.749 |
| A18 | มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 0.739 |
| A14 | มีความรู้และทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 0.711 |
| A12 | มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ | 0.695 |
| A11 | มีภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 0.642 |
| ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) | | 8.770 |
| ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) | | 7.308 |
| ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) | | 34.481 |

จากตารางที่ 15 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.642-0.772 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.770 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 7.308 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 34.481 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร”

ตารางที่ 16 องค์ประกอบที่ 4

| ตัวแปร | การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | น้ำหนักปัจจัย |
|--|---|---------------|
| A34 | สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน | 0.700 |
| A35 | บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร | 0.670 |
| A33 | มีความผูกพันต่อสถานศึกษา | 0.644 |
| A32 | ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | 0.641 |
| A36 | ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 0.630 |
| ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) | | 8.541 |
| ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) | | 7.118 |
| ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) | | 41.599 |

จากตารางที่ 16 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.630-0.700 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.541 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 7.118 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 41.599 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน”

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 5

| ตัวแปร | การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | น้ำหนักปัจจัย |
|--|---|---------------|
| A52 | การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล | 0.778 |
| A53 | การมีส่วนร่วมบริหารงานงบประมาณ | 0.744 |
| A54 | การมีส่วนร่วมบริหารงานทั่วไป | 0.732 |
| A51 | การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ | 0.702 |
| A56 | การมีส่วนร่วมในการประเมินผล | 0.607 |
| ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) | | 7.983 |
| ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) | | 6.653 |
| ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) | | 48.252 |

จากตารางที่ 17 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.607– 0.778 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.983 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 6.653 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 48.252 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา”

ตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 6

| ตัวแปร | การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | น้ำหนักปัจจัย |
|--|---|---------------|
| A3 | จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน | 0.773 |
| A4 | กำหนดนโยบายของโรงเรียนร่วมกัน | 0.767 |
| A5 | กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา | 0.691 |
| A2 | แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 0.662 |
| A1 | วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน | 0.643 |
| ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) | | 5.864 |
| ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) | | 4.887 |
| ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) | | 53.138* |

* ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนจากองค์ประกอบที่ 6 ในตารางที่ 18

จากตารางที่ 18 พบว่าองค์ประกอบที่ 6 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.643 - 0.773 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.864 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 4.887 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 53.138 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน”

จากการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 120 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่า องค์ประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.60 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 120 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ 52 ตัวแปร ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 แสดงองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

จากแผนภูมิที่ 5 ผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 52 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 18 ตัวแปร คือ
 - 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้หลักความมีเหตุผล
 - 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับหลักนิติธรรม
 - 3) ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงาน
 - 4) โครงสร้างองค์การมีความชัดเจน
 - 5) มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง
 - 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจน โปร่งใส
 - 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการความรู้
 - 8) พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
 - 9) วัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 10) สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมบริหารงาน
 - 11) สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น
 - 12) สภาพสังคมส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 13) ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ ๆ
 - 14) มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากร
 - 15) ให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน
 - 16) กำหนดหน้าที่และภารกิจของบุคลากรชัดเจน
 - 17) กฎระเบียบราชการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 18) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแก้ปัญหา

2. องค์ประกอบที่ 2 การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย 13 ตัวแปร คือ 1) ระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน 2) แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน 3) การสื่อสารแบบสองทาง 4) แจ้งข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ 5) ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ 6) ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย 7) ระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว 8) การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน 9) นำข้อมูลสารสนเทศปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน 10) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน 11) การติดต่อสื่อสารเชิงบวก 12) การติดต่อสื่อสารเหมาะสมกับสถานการณ์ 13) มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่อชุมชน

3. องค์ประกอบที่ 3 การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ 1) มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา 2) มีความรับผิดชอบหน้าที่ 3) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) มีความรู้และทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) มีภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. องค์ประกอบที่ 4 การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 2) บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร 3) มีความผูกพันต่อสถานศึกษา 4) ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน 5) ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ตัวแปร 1) การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล 2) การมีส่วนร่วมบริหารงานงบประมาณ 3) การมีส่วนร่วมบริหารงานทั่วไป 4) การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

6. องค์ประกอบที่ 6 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 5 ตัวแปร 1) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน 2) กำหนดนโยบายของโรงเรียนร่วมกัน 3) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา 4) แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาร่วมกันสรุปองค์ประกอบและจำนวนตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

| องค์ประกอบ | การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | จำนวนตัวแปร |
|------------|---|-------------|
| 1 | การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ | 18 |
| 2 | การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ | 13 |
| 3 | การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร | 6 |
| 4 | การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน | 5 |
| 5 | การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา | 5 |
| 6 | การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน | 5 |
| | รวม | 52 |

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 20

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการประสิทธิผลของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 31 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความตรง โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันมโนทัศน์สรุปการแปลเอกสารประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีความถูกต้อง โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มข้อความในข้อที่ 8 กับข้อที่ 16 เพื่อให้ได้ประเด็นสรุปมีความสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ด้านความเที่ยง โดยการนำแบบสอบถามด้านประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้พบว่า แบบสอบถามด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความเที่ยง เท่ากับ 0.9812

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

n=282

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|-------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1 | การประเมินผลการเรียนรู้ | 4.40 | 0.50 | มาก |
| 2 | ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน | 4.47 | 0.53 | มาก |
| 3 | การมีส่วนร่วมของนักเรียน | 4.39 | 0.55 | มาก |
| 4 | หลักสูตรการเรียนการสอน | 4.40 | 0.53 | มาก |
| 5 | การวางแผนโปรแกรม | 4.41 | 0.52 | มาก |
| 6 | ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน | 4.49 | 0.54 | มาก |
| | รวม | 4.43 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 20 พบว่า องค์กรประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) สูงสุด คือ ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.54) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของนักเรียน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจำแนกตามตัวแปร

n=282

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|---|-----------|------|------------------|
| 1 | การประเมินผลการเรียนรู้ นักการศึกษา ร่วมสร้างแบบประเมินผลที่มีความ สอดคล้องกับหลักสูตรและนำมาใช้ในการเรียนการสอน | 4.35 | 0.49 | มาก |
| 2 | นักการศึกษา ใช้ความหลากหลายของข้อมูล การ ประเมินเพื่อติดตามและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | 4.34 | 0.50 | มาก |
| 3 | นักเรียนและนักการศึกษา สร้างความเข้าใจร่วมกัน ในสิ่งที่นักเรียนกำลังเรียนรู้ด้วยการกำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้และชี้แนะหนทางสู่ความสำเร็จ | 4.34 | 0.49 | มาก |

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | ประสิทธิภาพของโรงเรียน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|--|-----------|------|------------------|
| 4 | ในระหว่างเรียนมีการสะท้อนข้อมูลกลับอย่างเหมาะสม และต่อเนื่องในความก้าวหน้าของนักเรียนด้าน พฤติกรรมและเกณฑ์ความสำเร็จที่สร้างร่วมกัน | 4.36 | 0.50 | มาก |
| 5 | นักเรียนได้รับการสอนอย่างชัดเจนและใช้ทักษะ การประเมินตนเองเพื่อติดตาม ปรับปรุง และสื่อสาร การเรียนรู้ของตนเองภายในบริบทของหลักสูตร หรือแผนการศึกษารายบุคคล | 4.38 | 0.50 | มาก |
| 6 | การประเมินผลการเรียนรู้เป็นหลักฐานสำคัญเพื่อใช้ ประเมินคุณลักษณะผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนส่วนสุดท้าย ของกระบวนการการเรียนรู้ เพื่อกำหนดกระบวนการ ต่อไป | 4.50 | 0.50 | มากที่สุด |
| 7 | การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับการเรียนรู้เพื่อให้ นักเรียน นักการศึกษา และผู้ปกครองได้ติดตาม สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน | 4.46 | 0.50 | มาก |
| รวม | | 4.40 | 0.50 | มาก |
| 8 | ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน ความเป็นผู้นำด้านวิชาการแบบร่วมมือจะช่วย เสริมสร้างความสามารถ และส่งเสริมต่อการเรียน การสอน | 4.51 | 0.50 | มากที่สุด |
| 9 | วิธีดำเนินการและการปฏิบัติออกแบบเพื่อเพิ่มความ เข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนนำมา ปรับปรุงการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน | 4.46 | 0.55 | มาก |
| 10 | โครงสร้างองค์การมีความสอดคล้อง ยืดหยุ่น และ ตอบสนองความต้องการของนักเรียน | 4.49 | 0.54 | มาก |

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------|--|-----------|------|------------------|
| 11 | การเรียนรู้แบบวิธีฝังตัวและแบบสืบเสาะหาความรู้ เสริมสร้างขีดความสามารถเป็นข้อมูลการปฏิบัติ การสอน และก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ | 4.41 | 0.53 | มาก |
| 12 | บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมและ รักษาความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน นักเรียนมีพฤติกรรม เชิงบวก อยู่ในสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นที่ยอมรับ | 4.48 | 0.51 | มาก |
| รวม | | 4.47 | 0.53 | มาก |
| การมีส่วนร่วมของนักเรียน | | | | |
| 13 | สภาพแวดล้อมการเรียนการสอนส่งเสริมทางปัญญา ของนักเรียนและสะท้อนถึงความโดดเด่นของแต่ละคน ความต้องการ ความสนใจในการเรียนรู้ และมุมมอง ทางวัฒนธรรม | 4.46 | 0.52 | มาก |
| 14 | นักเรียนจัดลำดับความสำคัญที่สะท้อนถึงความหลากหลาย หลาย ความต้องการ และความสนใจของนักเรียน ในแผนพัฒนาของโรงเรียน | 4.33 | 0.59 | มาก |
| 15 | นักเรียนมีส่วนร่วมอภิปรายโครงการและกิจกรรม ของชั้นเรียนและโรงเรียน ที่แสดงถึงความหลากหลาย ความต้องการและความสนใจของนักเรียน | 4.35 | 0.54 | มาก |
| 16 | นักเรียนมีทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การสนับสนุน ภาวะผู้นำ และ การเป็นพลเมืองโลก | 4.41 | 0.53 | มาก |
| รวม | | 4.39 | 0.55 | มาก |

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|--|-----------|------|------------------|
| 17 | หลักสูตรการเรียนการสอน วัฒนธรรมแห่งความคาดหวังสูงสนับสนุนความเชื่อที่ว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ มีความก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จได้ | 4.42 | 0.53 | มาก |
| 18 | จุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับสูง ด้านการอ่านออกเขียนได้ และการคิดเลข เป็นที่ประจักษ์ในโรงเรียน | 4.38 | 0.53 | มาก |
| 19 | การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือความร่วมมือ การแสดงความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้บริบทของโลก | 4.40 | 0.54 | มาก |
| 20 | การเรียนรู้ที่ลุ่มลึกผ่านการสอบถามตามสภาพแท้จริง ของนักเรียนแบบตรงประเด็นและมีความหมาย | 4.34 | 0.55 | มาก |
| 21 | การเรียนการสอนและการประเมินผลมีความแตกต่าง กันตามจุดแข็ง ความต้องการ และการเรียนรู้เดิมของ นักเรียน | 4.41 | 0.54 | มาก |
| 22 | แหล่งข้อมูลสำหรับนักเรียนเป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้ ครอบคลุม และตรวจสอบได้ | 4.44 | 0.52 | มาก |
| 23 | การช่วยเหลือทันทีเป็นขั้นตอนโดยใช้วิธีการกลุ่มช่วย ตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี | 4.42 | 0.51 | มาก |
| รวม | | 4.40 | 0.53 | มาก |
| 24 | ด้านการวางแผนโปรแกรม โปรแกรมการศึกษาและการวางแผนอาชีพ/ชีวิต ที่ครอบคลุมตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงบันดาลใจของนักเรียนทุกคน | 4.39 | 0.50 | มาก |
| 25 | โอกาสและประสบการณ์การเรียนรู้มีอยู่ในชั้นเรียน โรงเรียน และชุมชนทุกแห่ง | 4.45 | 0.50 | มาก |

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (ต่อ)

n=282

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----|--|-----------|------|------------------|
| 26 | นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และนักการศึกษาเข้าใจ เส้นทาง โปรแกรมทางเลือก และการสนับสนุนที่มี ประโยชน์ | 4.37 | 0.53 | มาก |
| 27 | นักเรียนสร้างเสริมประสบการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อค้นหาความสนใจ จุดแข็ง ทักษะ การศึกษา และ แรงบันดาลใจในอาชีพ/ชีวิต | 4.40 | 0.52 | มาก |
| | รวม | 4.41 | 0.52 | มาก |
| 28 | ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการ สนับสนุนการเรียนรู้ ความเป็นอยู่ที่ดีและผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน | 4.47 | 0.51 | มาก |
| 29 | นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วม แสดงความยินดีและยอมรับในการเรียนรู้ของนักเรียน | 4.49 | 0.52 | มาก |
| 30 | โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน | 4.51 | 0.54 | มากที่สุด |
| 31 | โอกาสการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลและการสนับสนุน ช่วยให้ ผู้ปกครองได้สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและมีการ สนทนาระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียนอย่างต่อเนื่อง | 4.47 | 0.57 | มาก |
| | รวม | 4.49 | 0.54 | มาก |
| | รวมทุกด้าน | 4.43 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) อยู่ระหว่าง 4.33 – 4.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.49-0.59 ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) สูงสุด คือ ความเป็นผู้นำด้านวิชาการแบบร่วมมือจะช่วยเสริมสร้างความสามารถ และส่งเสริมต่อการเรียน การสอน ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.50) โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และ ความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.54) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ต่ำสุด

คือ นักเรียนจัดลำดับความสำคัญที่สะท้อนถึงความหลากหลาย ความต้องการ และความสนใจของนักเรียนในแผนพัฒนาของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 28 ข้อ

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ Arbuckle¹³⁴ รายละเอียดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความกลมกลืนสอดคล้อง

| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์การพิจารณา |
|--|--|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2) / df | < 3.00 |
| 2. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p – value > 0.05 |
| 3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) | < 0.05 |
| 4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) | > 0.90 |
| 5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) | > 0.90 |
| 6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) | > 0.90 |
| 7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) | < 0.08 |

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

- 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
- 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้
- 3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและ

ชั้นเรียน

¹³⁴James L. Arbuckle, *IBM SPSS Amos 22 User's Guide* (U. S. A. : IBM Corporation, 2013), 155, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS และ AMOS*, พิมพ์ครั้งที่ 13 (กรุงเทพมหานคร: สามีญูบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, 2555), 60.

- 4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน
- 5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน
- 6) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม
- 7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน

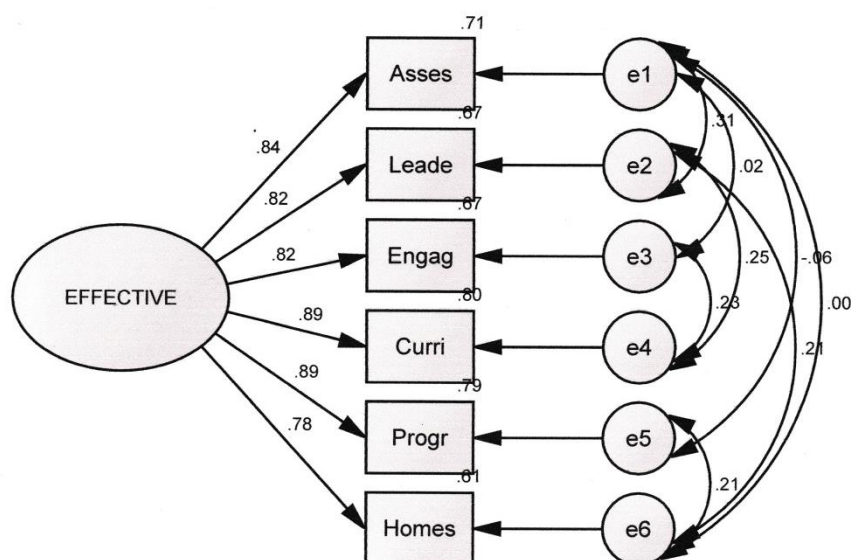
และชุมชน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 6

ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก



Chi-square=0.2, df = 1, (Chi-square/df=0.189), p=0.664,
RMR = 0.000, GFI=1.000, AGFI=0.995, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000

แผนภูมิที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

จากแผนภูมิที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment for, as and of Learning) 2) องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน (School and Classroom Leadership) 3) องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม

ของนักเรียน (Student Engagement) 4) องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน (Curriculum, Teaching and Learning) องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม (Pathways Planning and Programming) 6) องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน (Home, School and Community Partnerships) สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.2 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.189 ค่า p-value เท่ากับ 0.664 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.78-0.89

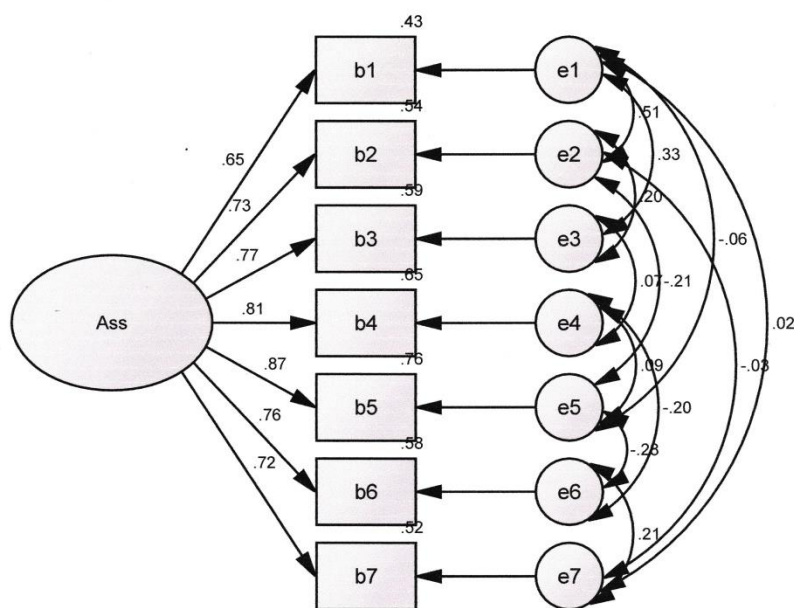
ตารางที่ 23 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์ | ค่าที่ได้ | ผลการพิจารณา |
|--|---|------------------------|--------------|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2) / df) | < 3.00 | 0.189 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p-value > 0.05 | ไม่มีนัยสำคัญ 0.664 | ผ่านเกณฑ์ |
| 3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) | < 0.05 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) | > 0.90 | 0.995 | ผ่านเกณฑ์ |
| 6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) | < 0.08 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 23 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้
 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้
 รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 7

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้



Chi-square=0.637, df = 2, (Chi-square/df=0.319), p=0.727,
 RMR = 0.001, GFI=0.999, AGFI=0.991, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000

แผนภูมิที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้

จากแผนภูมิที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment for, as and of Learning) ประกอบด้วย จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ b1, b2, b3, b4, b5, b6 และ b7 ซึ่งสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.637 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.319 ค่า p-value เท่ากับ 0.727 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.001 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.991 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตาม

เกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.65-0.87

ตารางที่ 24 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

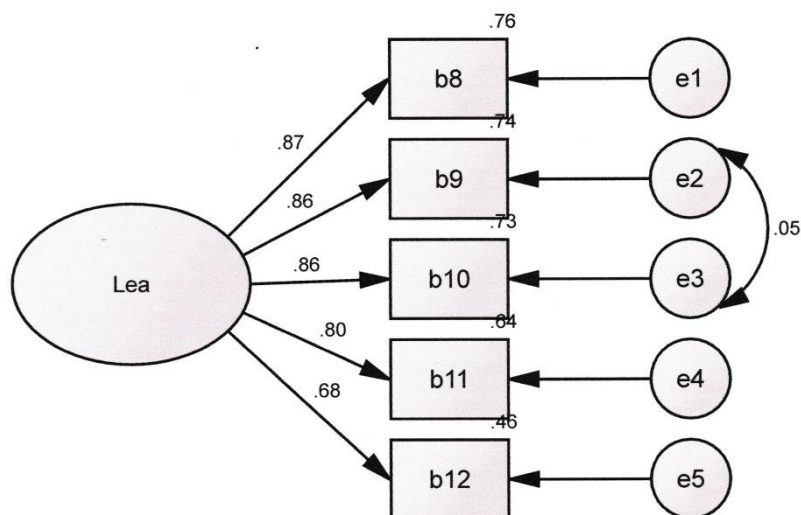
| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์ | ค่าที่ได้ | ผลการพิจารณา |
|--|---|------------------------|--------------|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2) / df) | < 3.00 | 0.319 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | ไม่มีนัยสำคัญ หรือ ค่า p - value > 0.05 | ไม่มีนัยสำคัญ 0.727 | ผ่านเกณฑ์ |
| 3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ เศษ (RMR) | < 0.05 | 0.001 | ผ่านเกณฑ์ |
| 4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) | > 0.90 | 0.999 | ผ่านเกณฑ์ |
| 5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับ แล้ว (AGFI) | > 0.90 | 0.991 | ผ่านเกณฑ์ |
| 6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความ คลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) | < 0.08 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 24 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 8

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน



Chi-square=6.464, df = 4, (Chi-square/df=1.614), p=0.167,
RMR = 0.004, GFI=0.991, AGFI=0.967, CFI = 0.997, RMSEA = 0.047

แผนภูมิที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน

จากแผนภูมิที่ 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน (School and Classroom Leadership) ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ b8, b9, b10, b11, b12 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 6.464 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.614 ค่า p-value เท่ากับ 0.167 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.004 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.991 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.967 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.047 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.68-0.87

ตารางที่ 25 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

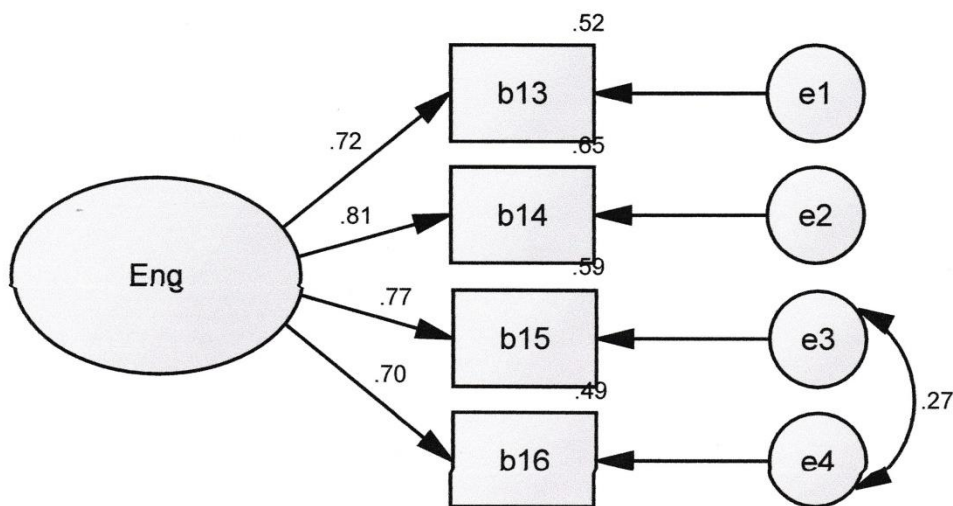
| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์ | ค่าที่ได้ | ผลการพิจารณา |
|--|--|------------------------|--------------|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2) / df | < 3.00 | 1.614 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | ไม่มีนัยสำคัญ หรือ ค่า p-value > 0.05 | ไม่มีนัยสำคัญ 0.167 | ผ่านเกณฑ์ |
| 3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ เศษ (RMR) | < 0.05 | 0.004 | ผ่านเกณฑ์ |
| 4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) | > 0.90 | 0.991 | ผ่านเกณฑ์ |
| 5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับ แล้ว (AGFI) | > 0.90 | 0.967 | ผ่านเกณฑ์ |
| 6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI) | > 0.90 | 0.997 | ผ่านเกณฑ์ |
| 7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความ คลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) | < 0.08 | 0.047 | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 25 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียนสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 9

องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน



Chi-square=0.392, df = 1, (Chi-square/df=0.392), p=0.531,
RMR = 0.001, GFI=0.999, AGFI=0.993, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000

แผนภูมิที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน

จากแผนภูมิที่ 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน (Student Engagement) ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ b13, b14, b15 และ b16 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.392 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.392 ค่า p-value เท่ากับ 0.531 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.001 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.70-0.81

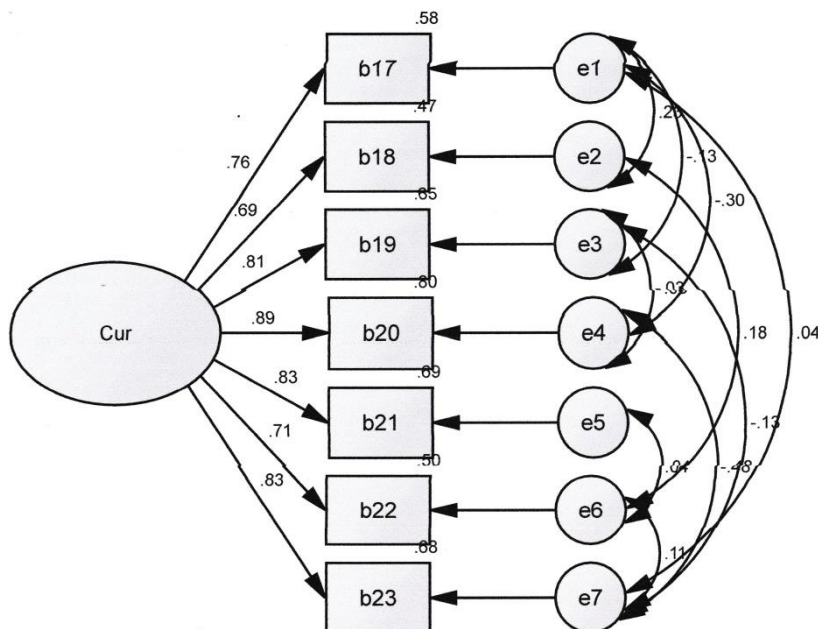
ตารางที่ 26 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์ | ค่าที่ได้ | ผลการพิจารณา |
|--|--|------------------------|--------------|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2) / df | < 3.00 | 0.392 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05 | ไม่มีนัยสำคัญ 0.531 | ผ่านเกณฑ์ |
| 3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ เศษ (RMR) | < 0.05 | 0.001 | ผ่านเกณฑ์ |
| 4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) | > 0.90 | 0.999 | ผ่านเกณฑ์ |
| 5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับ แล้ว (AGFI) | > 0.90 | 0.993 | ผ่านเกณฑ์ |
| 6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความ คลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) | < 0.08 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 26 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน
รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 10

องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน



Chi-square=3.910, df = 4, (Chi-square/df=0.977), p=0.418,
RMR = 0.003, GFI=0.996, AGFI=0.973, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000

แผนภูมิที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน

จากแผนภูมิที่ 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน (Curriculum, Teaching and Learning) ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ b17, b18, b19, b20, b21, b22 และ b23 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 3.910 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.977 ค่า p - value เท่ากับ 0.418 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.003 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.973 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.69 - 0.89

ตารางที่ 27 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนรู้การสอนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

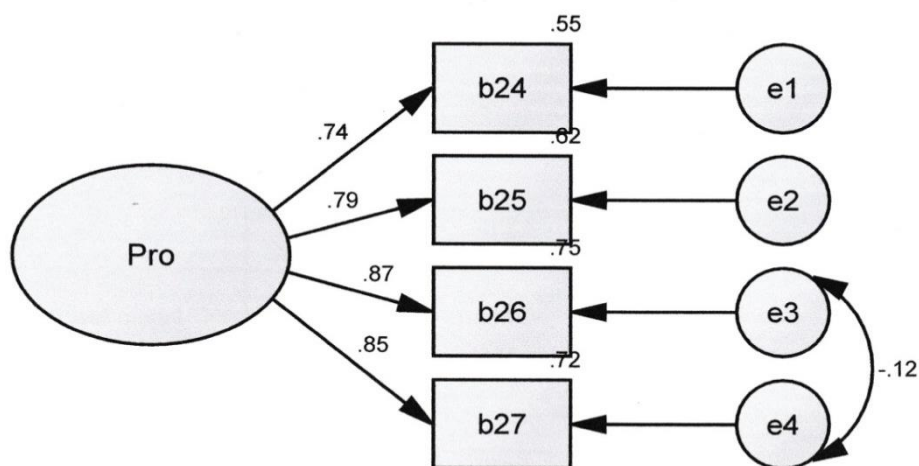
| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์ | ค่าที่ได้ | ผลการพิจารณา |
|--|--|------------------------|--------------|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2) / df | < 3.00 | 0.977 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05 | ไม่มีนัยสำคัญ 0.418 | ผ่านเกณฑ์ |
| 3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ เศษ (RMR) | < 0.05 | 0.003 | ผ่านเกณฑ์ |
| 4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) | > 0.90 | 0.996 | ผ่านเกณฑ์ |
| 5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับ แล้ว (AGFI) | > 0.90 | 0.973 | ผ่านเกณฑ์ |
| 6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความ คลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) | < 0.08 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 27 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนรู้การสอนสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 11

องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม



Chi-square=1.207, df = 1, (Chi-square/df=1.207), p=0.272,
RMR = 0.002, GFI=0.998, AGFI=0.979, CFI = 1.000, RMSEA = 0.027

แผนภูมิที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม

จากแผนภูมิที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม (Pathways Planning and Programming) ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ b24, b25, b26 และ b27 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่า ไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.207 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.207 ค่า p-value เท่ากับ 0.272 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.002 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนี รากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.027 เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.74–0.87

ตารางที่ 28 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

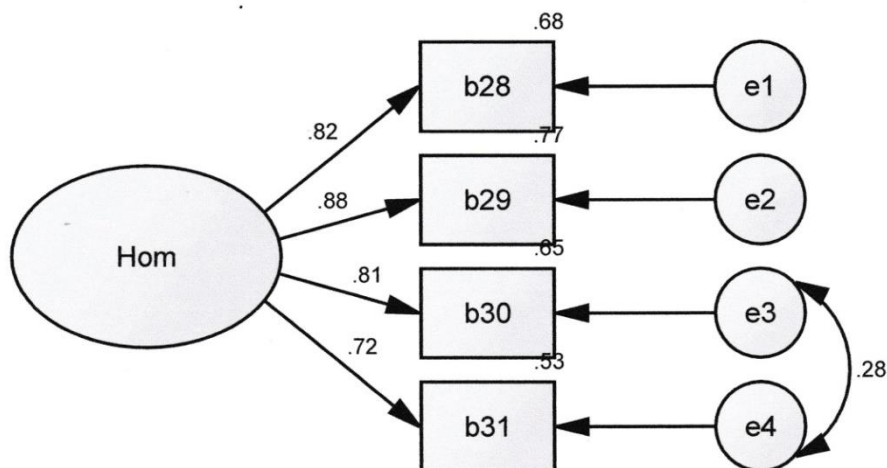
| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์ | ค่าที่ได้ | ผลการพิจารณา |
|--|--|------------------------|--------------|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2)/ df) | < 3.00 | 1.207 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | ไม่มีนัยสำคัญ หรือ ค่า p-value > 0.05 | ไม่มีนัยสำคัญ 0.272 | ผ่านเกณฑ์ |
| 3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ เศษ (RMR) | < 0.05 | 0.002 | ผ่านเกณฑ์ |
| 4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) | > 0.90 | 0.998 | ผ่านเกณฑ์ |
| 5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับ แล้ว (AGFI) | > 0.90 | 0.979 | ผ่านเกณฑ์ |
| 6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความ คลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) | < 0.08 | 0.027 | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 28 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้านโรงเรียน และชุมชน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้านโรงเรียน และชุมชน รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 12

องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน



Chi-square=0.024, df = 1, (Chi-square/df=0.024), p=0.876,
RMR = 0.000, GFI=1.000, AGFI=1.000, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000

แผนภูมิที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน

จากแผนภูมิที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน (Home, School and Community Partnerships) ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ b28, b29, b30 และ b31 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.024 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.024 ค่า p - value เท่ากับ 0.876 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 - 0.88

ตารางที่ 29 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน

| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์ | ค่าที่ได้ | ผลการพิจารณา |
|--|---|------------------------|--------------|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2)/ df) | < 3.00 | 0.024 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | ไม่มีนัยสำคัญ หรือ ค่า p - value > 0.05 | ไม่มีนัยสำคัญ 0.876 | ผ่านเกณฑ์ |
| 3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ เศษ (RMR) | < 0.05 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับ แล้ว (AGFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI) | > 0.90 | 1.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความ คลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) | < 0.08 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 29 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชนสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยนำประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 องค์ประกอบ 31 ตัวแปร มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้องดังนี้ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) น้อยกว่า 3.00 ค่า p-value มากกว่า 0.05 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) น้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มากกว่า 0.90 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) น้อยกว่า 0.08 สรุปได้ว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกองค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment for, as and of Learning) องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ

ของโรงเรียนและชั้นเรียน (School and Classroom Leadership) องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน (Student Engagement) องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน (Curriculum, Teaching and Learning) องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม (Pathways Planning and Programming) องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน (Home, School and Community Partnerships) ดังนั้น องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีจำนวน 6 องค์ประกอบ 31 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ มี 7 ตัวแปร 1) นักการศึกษาช่วยสร้างแบบประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรและนำมาใช้ในการเรียนการสอน 2) นักการศึกษาใช้ความหลากหลายของข้อมูลการประเมินผลเพื่อติดตามและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) นักเรียนและนักการศึกษาสร้างความเข้าใจร่วมกันในสิ่งที่นักเรียนกำลังเรียนรู้ด้วยการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และชี้แนะหนทางสู่ความสำเร็จ 4) ในระหว่างเรียนมีการสะท้อนข้อมูลกลับอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในความก้าวหน้าของนักเรียนด้านพฤติกรรมและเกณฑ์ความสำเร็จที่สร้างร่วมกัน 5) นักเรียนได้รับการสอนอย่างชัดเจนและใช้ทักษะการประเมินตนเองเพื่อติดตาม ปรับปรุง และสื่อสารการเรียนรู้ของตนเองภายในบริบทของหลักสูตรหรือแผนการศึกษารายบุคคล 6) การประเมินผลการเรียนรู้เป็นหลักฐานสำคัญเพื่อใช้ประเมินคุณลักษณะผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ส่วนสุดท้ายของกระบวนการการเรียนรู้ เพื่อกำหนดกระบวนการต่อไป 7) การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียน นักการศึกษา และผู้ปกครองได้ติดตามสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน มี 5 ตัวแปร 1) ความเป็นผู้นำด้านวิชาการแบบร่วมมือจะช่วยเสริมสร้างความสามารถ และส่งเสริมต่อการเรียนการสอน 2) วิธีดำเนินการและการปฏิบัติออกแบบเพื่อเพิ่มความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน นำมาปรับปรุงการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) โครงสร้างองค์การมีความสอดคล้อง ยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของนักเรียน 4) การเรียนรู้แบบวิธีฝังตัวและแบบสืบเสาะหาความรู้เสริมสร้างขีดความสามารถเป็นข้อมูลการปฏิบัติการสอน และก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5) บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริมและรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก อยู่ในสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่สะอาด ปลอดภัยและเป็นที่ยอมรับ องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน มี 4 ตัวแปร 1) สภาพแวดล้อมการเรียนการสอนส่งเสริมทางปัญญาของนักเรียนและสะท้อนถึงความโดดเด่นของแต่ละคน ความต้องการ ความสนใจในการเรียนรู้ และมุมมองทางวัฒนธรรม 2) นักเรียนจัดลำดับความสำคัญที่สะท้อนถึงความหลากหลาย ความต้องการ และความสนใจของนักเรียนในแผนพัฒนาของโรงเรียน 3) นักเรียนมีส่วนร่วมอภิปรายโครงการและกิจกรรมของชั้นเรียนและโรงเรียน ที่แสดงถึงความหลากหลาย ความต้องการและความสนใจของนักเรียน 4) นักเรียนมีทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การสนับสนุน ภาวะผู้นำ และการเป็นพลเมืองโลก องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน

มี 7 ตัวแปร 1) วัฒนธรรมแห่งความคาดหวังสูงสนับสนุนความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ 2) จุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับสูง ด้านการอ่านออกเขียนได้ และการคิดเลขเป็นที่ประจักษ์ในโรงเรียน 3) การเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21 คือความร่วมมือ การแสดงความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้บริบทของโลก 4) การเรียนรู้ ที่ลุ่มลึกผ่านการสอบถามตามสภาพแท้จริงของนักเรียนแบบตรงประเด็นและมีความหมาย 5) การเรียน การสอนและการประเมินผลมีความแตกต่างกันตามจุดแข็ง ความต้องการ และการเรียนรู้เดิม ของนักเรียน 6) แหล่งข้อมูลสำหรับนักเรียนเป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้ครอบคลุม และตรวจสอบได้ 7) การช่วยเหลือกันที่เป็นขั้นตอนโดยใช้วิธีการกลุ่มช่วยตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ละคน และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรมมี 4 ตัวแปร 1) โปรแกรมการศึกษาและการวางแผนอาชีพ/ชีวิตที่ครอบคลุมตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงบันดาลใจของนักเรียนทุกคน 2) โอกาสและประสบการณ์การเรียนรู้มีอยู่ในชั้นเรียน โรงเรียน และชุมชนทุกแห่ง 3) นักเรียน ผู้ปกครอง ครอบครัว และนักการศึกษาเข้าใจเส้นทาง โปรแกรมทางเลือก และการสนับสนุนที่มีประโยชน์ 4) นักเรียนสร้างเสริมประสบการณ์ทั้งในและนอก โรงเรียนเพื่อค้นหาความสนใจ จุดแข็ง ทักษะ การศึกษา และแรงบันดาลใจในอาชีพ/ชีวิต องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน มี 4 ตัวแปร 1) คณะกรรมการสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ ความเป็นอยู่ที่ดีและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความยินดีและยอมรับในการเรียนรู้ของนักเรียน 3) โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน 4) โอกาส การเรียนรู้ แหล่งข้อมูลและการสนับสนุน ช่วยให้ผู้ปกครองได้สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและ มีการสนทนาระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียนอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

| องค์ประกอบ | ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก | จำนวนตัวแปร |
|------------|--|-------------|
| 1 | การประเมินผลการเรียนรู้ | 7 |
| 2 | ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน | 5 |
| 3 | การมีส่วนร่วมของนักเรียน | 4 |
| 4 | หลักสูตรการเรียนการสอน | 7 |
| 5 | การวางแผนโปรแกรม | 4 |
| 6 | ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน | 4 |
| รวม | | 31 |

ตารางที่ 30 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวน 6 องค์ประกอบ 31 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน จำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน จำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน จำนวน 4 ตัวแปร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยการนำองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 องค์ประกอบ และองค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล และตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรขององค์ประกอบ

3.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล

3.1.1 การตรวจสอบจำนวนข้อมูลที่เหมาะสมใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล

รัมเมล (Rummel) ได้กล่าวว่า ตามกฎอย่างง่าย (rule of thumb) จำนวนข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ควรมีอย่างน้อย 4 รายต่อหนึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ จึงถือว่าเหมาะสมในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล หากน้อยกว่านี้ค่าน้ำหนัก

(weight) หรือ ค่าความแปรปรวนมาตรฐาน (standardize coefficients) ที่คำนวณได้จะไม่คงที่¹³⁵ การวิจัยนี้มีกลุ่มตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล จำนวน 6 ตัวแปร ต้องการข้อมูลอย่างน้อย 24 ราย แต่การวิจัยนี้มีจำนวน 282 ราย ซึ่งมากกว่ากฎที่ตั้งไว้ จึงมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อไป

3.1.2 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1) ค่าสัมประสิทธิ์ภายในตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

| ตัวแปร | X ₁ | X ₂ | X ₃ | X ₄ | X ₅ | X ₆ |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| X ₁ การพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ | 1.000 | | | | | |
| X ₂ การติดต่อสื่อสารและการใช้ ข้อมูลสารสนเทศ | .784** | 1.000 | | | | |
| X ₃ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | .578** | .504** | 1.000 | | | |
| X ₄ การสร้างบรรยากาศและ ความผูกพัน | .659** | .603** | .622* | 1.000 | | |
| X ₅ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม บริหารสถานศึกษา | .695** | .651** | .528** | .650** | 1.000 | |
| X ₆ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน | .561** | .519** | .592** | .456** | .496** | 1.000 |

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

จากตารางที่ 31 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่า .456-.784 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 32

¹³⁵ Rummel, *Applied Factor Analysis* (Evanston: Northwestern University Press, 1970), 442.

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

| ตัวแปร | Y1 | Y 2 | Y 3 | Y 4 | Y 5 | Y 6 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Y 1 การประเมินผลการเรียนรู้ | 1.000 | | | | | |
| Y 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียน และชั้นเรียน | .789** | 1.000 | | | | |
| Y 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน | .696** | .673** | 1.000 | | | |
| Y 4 หลักสูตรการเรียนการสอน | .753** | .798** | .790** | 1.000 | | |
| Y 5 การวางแผนโปรแกรม | .733** | .729** | .723** | .793** | 1.000 | |
| Y 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน | .659** | .717** | .645** | .695** | .754** | 1.000 |

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

จากตารางที่ 32 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีค่า.645-.798 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 การประเมินความเหมาะสมของฟังก์ชันคานอนิคอลที่แปลผลคานอนิคอลฟังก์ชันใด มีความเหมาะสมที่จะแปลผลหรือไม่นั้น พิจารณาจาก 1) การทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติและค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลที่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ 2) การวิเคราะห์ค่าเกินของแต่ละคานอนิคอลฟังก์ชันในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.2.1 การทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติและค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลที่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ

ตารางที่ 33 ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ระหว่างตัวแปรชุดการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับตัวแปร ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ค่าไอเกิน และสถิติทดสอบ

| Canonical function | Canonical Correlation (Rc) | Canonical Root (Rc ²) | Wilk's lambda | Chi-square (X ²) | Df. | Sig. |
|--------------------|----------------------------|-----------------------------------|---------------|------------------------------|--------|------|
| 1 | .740 | .548 | .416 | 240.780 | 36.000 | .000 |
| 2 | .256 | .066 | .918 | 23.408 | 25.000 | .554 |
| 3 | .113 | .013 | .983 | 4.793 | 16.000 | .997 |
| 4 | .058 | .003 | .995 | 1.294 | 9.000 | .998 |
| 5 | .033 | .001 | .999 | .353 | 4.000 | .986 |
| 6 | .014 | .000 | 1.000 | .055 | 1.000 | .815 |

จากตารางที่ 33 พบว่า การหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลล ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียน หลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรม ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน ได้ฟังก์ชันคาโนนิคอลล จำนวน 6 ฟังก์ชัน โดยคาโนนิคอลลฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลเท่ากับ .740 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคาโนนิคอลลฟังก์ชันที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลเท่ากับ .256 คาโนนิคอลลฟังก์ชันที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลเท่ากับ .113 คาโนนิคอลลฟังก์ชันที่ 4 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลเท่ากับ .058 คาโนนิคอลลฟังก์ชันที่ 5 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลเท่ากับ .033 และคาโนนิคอลลฟังก์ชันที่ 6 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลเท่ากับ .014 โดยคาโนนิคอลลฟังก์ชันที่ 2-6 ทุกฟังก์ชันไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นฟังก์ชันที่ 1 เท่านั้นควรได้รับการแปลผล

3.2.2 การวิเคราะห์ค่าเกินของฟังก์ชันคาโนนิคอลล

ในการวิเคราะห์ค่าเกินของฟังก์ชันคาโนนิคอลล ผู้วิจัยกำหนดค่าเกินในคู่ตรงข้ามต่ำสุดที่ยอมรับได้อยู่ที่ร้อยละ 20 ตามหลักการของ Hotelling H. ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าเกินของฟังก์ชันคาโนนิคอลล แสดงดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 สัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ถูกอธิบายโดยตัวแปรคาโนนิกอล

| สัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ถูกอธิบาย โดยตัวแปรคาโนนิกอล | | | | | |
|---|---|----------------------------|-------------------------------------|---|----------------------------|
| Canonical function | ในตัวแปรคาโนนิกอลชุดมันเอง (shared variance) | | ค่าไเกิน (explained Variance) | ในตัวแปรคาโนนิกอล ชุดตรงข้าม (redundancy) | |
| | สัดส่วนความ แปรปรวน | สัดส่วนความ แปรปรวนสะสม | | สัดส่วนความ แปรปรวน | สัดส่วนความ แปรปรวนสะสม |
| 1 | .596 | .596 | .652 | .326 | .326 |
| 2 | .044 | .640 | .066 | .003 | .332 |
| 3 | .091 | .731 | .013 | .001 | .333 |
| 4 | .094 | .825 | .003 | .000 | .333 |
| 5 | .119 | .944 | .001 | .000 | .333 |
| 6 | .056 | 1 | .000 | .000 | .333 |
| สัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถูกอธิบาย โดยตัวแปรคาโนนิกอล | | | | | |
| Canonical function | ในตัวแปรคาโนนิกอลชุดมันเอง (shared variance) | | ค่าไเกิน (explained Variance) | ในตัวแปรคาโนนิกอล ชุดตรงข้าม (redundancy) | |
| | สัดส่วนความ แปรปรวน | สัดส่วนความ แปรปรวนสะสม | | สัดส่วนความ แปรปรวน | สัดส่วนความ แปรปรวนสะสม |
| 1 | .723 | .723 | .123 | .395 | .395 |
| 2 | .106 | .829 | .066 | .007 | .402 |
| 3 | .054 | .883 | .013 | .001 | .403 |
| 4 | .039 | .922 | .003 | .000 | .403 |
| 5 | .038 | .960 | .001 | .000 | .403 |
| 6 | .040 | 1 | .000 | .000 | .403 |

จากตารางที่ 34 ค่าไเกินเป็นค่าใช้วัดปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรเดิมชุดหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ค่าตัวแปรคาโนนิกอลจากตัวแปรเดิมอีกชุดหนึ่ง ถ้าค่าไเกินมากแสดงว่ามีความสามารถในการพยากรณ์มาก ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ค่าไเกินของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีค่าปานกลาง คือ 0.326 และ 0.395

หมายความว่าความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถูกอธิบายด้วยตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 32.60 และความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายด้วยตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 39.50 และค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าปานกลาง คือ 0.596 หมายความว่า ร้อยละ 59.60 ของความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในฟังก์ชัน คาโนนิคอลชุดที่ 1 ในขณะที่ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าสูง คือ 0.723 หมายความว่า ร้อยละ 72.30 ของความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในฟังก์ชัน คาโนนิคอล ชุดที่ 1 ดังนั้นคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 จึงมีค่าเกินสูงกว่าที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 2 ตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.003 และ 0.007 หมายความว่าความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมถูกอธิบายด้วยตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 0.3 และความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 0.7 และตัวแปรทั้งสองชุดมีค่าความแปรปรวนร่วมต่ำ คือ ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม 0.044 หมายความว่าร้อยละ 4.4 ของความแปรปรวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิคอลชุดที่ 2 และค่าความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่า 0.106 หมายความว่า ร้อยละ 10.6 ของความแปรปรวนด้านประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 2 ดังนั้นคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 2 จึงมีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 3 ตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.001 เท่ากัน หมายความว่าความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมถูกอธิบายด้วยตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 0.1 และความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 0.1 และตัวแปรทั้งสองชุดมีค่าความแปรปรวนร่วมต่ำคือ ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม 0.091 หมายความว่าร้อยละ 9.1 ของความแปรปรวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 3 และค่าความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่า 0.054 หมายความว่า ร้อยละ 5.4 ของความแปรปรวนด้านประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 3 ดังนั้นคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 3 จึงมีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 4 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.000 เท่ากัน หมายความว่า ความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมถูกอธิบายด้วยตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 0.00 และความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 0.00 และตัวแปรทั้งสองชุดมีค่าความแปรปรวนร่วมต่ำ คือตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม 0.094 หมายความว่าร้อยละ 9.4 ของความแปรปรวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในฟังก์ชันคานอนิคอลที่ 4 และค่าความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่า 0.039 หมายความว่าร้อยละ 3.9 ของความแปรปรวนด้านประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในฟังก์ชัน คานอนิคอลที่ 4 ดังนั้นคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 4 มีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 5 ตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.000 เท่ากัน หมายความว่า ความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมถูกอธิบายด้วยตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 0.00 และความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 0.00 และตัวแปรทั้งสองชุดมีค่าความแปรปรวนร่วมต่ำคือตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม 0.119 หมายความว่าร้อยละ 11.9 ของความแปรปรวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในฟังก์ชันคานอนิคอลที่ 5 และค่าความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่า .038 หมายความว่า ร้อยละ 3.8 ของความแปรปรวนด้านประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในฟังก์ชันคานอนิคอลที่ 5 ดังนั้นคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 5 จึงมีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 6 ตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.000 เท่ากัน หมายความว่า ความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมถูกอธิบายด้วยตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 0.00 และความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 0.00 และตัวแปรทั้งสองชุดมีความแปรปรวนร่วมต่ำ คือ ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม 0.056 หมายความว่าร้อยละ 5.6 ของความแปรปรวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในฟังก์ชันคานอนิคอลที่ 6 และค่าความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่า 0.040 หมายความว่า ร้อยละ 4.0 ของความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในฟังก์ชัน คานอนิคอลที่ 6 จึงมีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ กล่าวโดยสรุป คานอนิคอลฟังก์ชันที่ 1 เท่านั้นที่มีความเหมาะสมที่จะแปลผลต่อไป

3.3 การแปลผลค่าโนนิคอลฟังก์ชัน

เพื่อหาสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หลังจากที่มีการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติ ระดับนัยสำคัญในทางปฏิบัติ และวิเคราะห์ค่าเกินของค่าโนนิคอลฟังก์ชันและเป็นที่ยอมรับแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการแปลผลโดยพิจารณาจากค่าโนนิคอลฟังก์ชัน เพื่อหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวที่มีอยู่ในสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลนั้น และการแปลผลสามารถแปลผลได้ 3 ค่า คือ standardized canonical weights, canonical loadings และ canonical cross-loadings ซึ่งแฮมค็อก (Hamcock) แนะนำให้ใช้ค่า canonical cross-loadings มากกว่าค่าอื่นเนื่องจากค่า standardized canonical weights มักจะให้ค่าที่ไม่เสถียร และมักจะเกิดภาวะร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (multicollinearity) ส่วนค่า canonical loadings เป็นค่าที่มีพื้นฐานการคำนวณที่เน้นไปที่การทำนายผลมากกว่าการคำนวณเพื่อหาค่าที่เหมาะสมที่สุดเพื่อการแปลผล และต้องระมัดระวังเรื่องความตรงภายนอกด้วย แต่ค่า canonical cross-loadings ให้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดที่ตรงมากกว่าและหากซอฟต์แวร์ที่ใช้วิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลบางตัวไม่ได้ให้ค่า canonical cross-loadings สามารถใช้ค่า canonical loadings แทนได้ดีกว่าการใช้ standardized canonical weights ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ค่า canonical cross-loadings ในการแปลผลค่าโนนิคอลฟังก์ชัน ดังตารางที่ 35



ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ของคาโนนิกอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับตัวแปร
ด้านประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

| ตัวแปร | ฟังก์ชันที่ 1 | | | |
|--|-------------------------------------|----------------------|-----------------------------------|--------------------|
| | standardized canonical weight | canonical loading | canonical cross-loading (r) | r ² (%) |
| การพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ | -.409 | -.923 | -.682 | 46.51 |
| การติดต่อสื่อสารและ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ | -.507 | -.933 | -.690 | 47.61 |
| ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | -.016 | -.635 | -.470 | 22.09 |
| การสร้างบรรยากาศ และความผูกพัน | -.169 | -.739 | -.546 | 29.81 |
| การส่งเสริมการมี ส่วนร่วมการบริหาร สถานศึกษา | .133 | -.677 | -.501 | 25.10 |
| การกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน | -.156 | -.669 | -.495 | 24.50 |
| Rc | 0.740 | | | |
| การประเมิน ผลการเรียนรู้ | -.359 | -.903 | -.668 | 44.62 |
| ภาวะผู้นำของโรงเรียน และชั้นเรียน | -.406 | -.939 | -.694 | 48.16 |
| การมีส่วนร่วมของ นักเรียน | .073 | -.725 | -.536 | 28.73 |
| หลักสูตรการเรียน การสอน | -.105 | -.848 | -.627 | 39.31 |
| การวางแผนโปรแกรม | .022 | -.810 | -.599 | 35.88 |
| ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน | -.322 | -.859 | -.635 | 40.32 |

ตารางที่ 35 แสดงค่า standardized canonical weights, canonical cross-loadings (เพื่อให้เห็นความแตกต่างของทั้งสองค่า) และค่าน้ำหนักคาโนนิคอลกำลังสอง หรือ r^2 เป็นค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมของตัวแปรเดิมกับตัวแปรคาโนนิคอล

แลซซิงและดักเก็ต (Laessig and Duckett) กล่าวว่าทางเลือกค่าน้ำหนักคาโนนิคอลในการแปลผลเป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าจะไม่มีกฎตายตัวว่าต้องเลือกน้ำหนักคาโนนิคอลที่ระดับใดจึงจะเหมาะสมในการแปลผล แต่อาจพิจารณาได้ว่าค่าน้ำหนักคาโนนิคอลที่ 0.40 หรือต่ำกว่าถือว่าต่ำ ค่าน้ำหนักคาโนนิคอล 0.41-0.70 ถือว่าพอประมาณ และค่าน้ำหนักคาโนนิคอล 0.70 ขึ้นไปถือว่าสูง ซึ่งน้ำหนักคาโนนิคอลและเครื่องหมายจะมีผลต่อการแปลความหมาย

ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลให้เลือกค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) ที่มีค่ามากกว่า 0.45 ผู้วิจัยได้เลือกค่า r ที่มีค่ามากกว่า 0.45

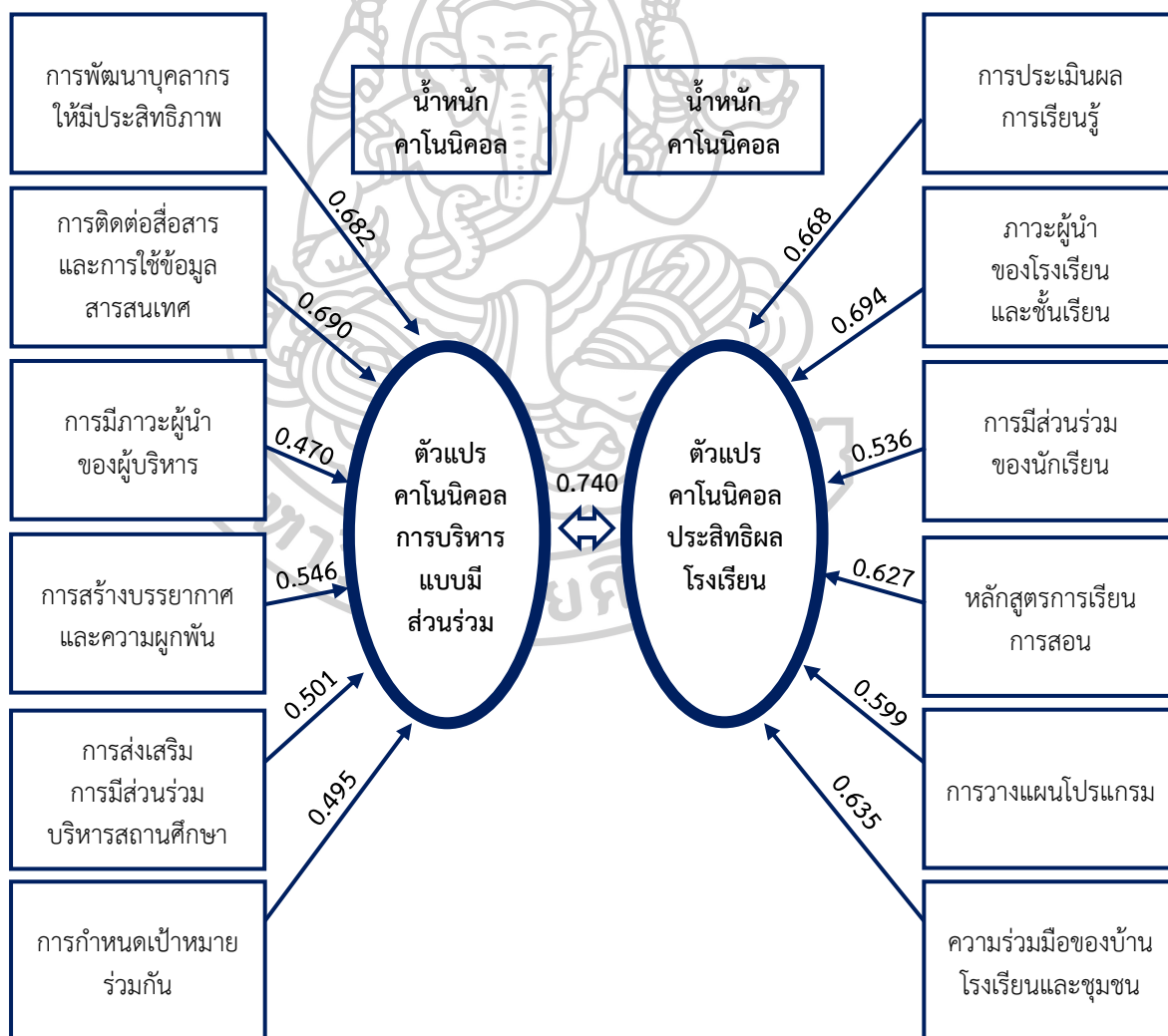
เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลปานกลาง โดยการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ (0.690) มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (0.682) การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน (0.546) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา (0.501) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (0.495) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร (0.470) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักคาโนนิคอลกำลังสอง (r^2) เป็นร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมแต่ละตัวที่อธิบาย คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีค่าความแปรปรวนสูงสุดคือ 47.61 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 46.51 การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 29.81 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา 25.10 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 24.50 การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 22.09 ตามลำดับ แสดงว่าในการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 การติดต่อสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ มีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) เครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปร ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน (0.694) มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ (0.668) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน (0.635) หลักสูตรการเรียนการสอน (0.627) การวางแผนโปรแกรม (0.599) และการมีส่วนร่วมของนักเรียน (0.536) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักคาโนนิคอลกำลังสอง (r^2) ซึ่งเป็นร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละตัวที่อธิบายคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน มีค่าความแปรปรวนสูงสุด คือ 48.16 รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ 44.62 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน 40.32 หลักสูตร

การเรียนการสอน 39.31 การวางแผนโปรแกรม 35.88 และการมีส่วนร่วมของนักเรียน 28.73 แสดงว่าในการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน มีน้ำหนักหรือมีส่วนร่วมในการสร้างมากที่สุดและตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล พบว่ามีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 แสดงว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลซึ่งกันและกันมากและส่งผลไปในทางเดียวกัน สนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้บริหารใช้ตัวแปรต่าง ๆ ในการทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิผลได้ทุกตัว

จากที่กล่าวมาเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียน

จากแผนภาพที่ 2 กล่าวได้ว่า ตัวแปรคานอนิคอลการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันสูง โดยตัวแปรคานอนิคอลการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศจะส่งผลต่อตัวแปรคานอนิคอลประสิทธิผลโรงเรียนมากที่สุดในทิศทางเดียวกัน รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ โดยส่งผลปานกลางต่อตัวแปรคานอนิคอลประสิทธิผลโรงเรียนในทิศทางเดียวกัน ส่วนตัวแปรคานอนิคอลประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน ส่งผลต่อตัวแปรคานอนิคอลการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุดในทิศทางเดียวกัน รองลงมา คือ การประเมินผลการเรียนรู้ ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน หลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรมและการมีส่วนร่วมของนักเรียนตามลำดับ โดยส่งผลปานกลางต่อตัวแปรคานอนิคอลด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยการนำองค์ประกอบทั้ง 12 องค์ประกอบมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยแบ่งออกเป็นตัวแปร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2) การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 3) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 6) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่วนกลุ่มตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน 4) หลักสูตรการเรียนการสอน 5) การวางแผนโปรแกรม และ 6) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีน้ำหนักมากและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน และหากขาดตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งไปก็จะมีผลกระทบทางเดียวกันกับตัวแปรอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิคอลละหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก” โดยการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คาโนนิคอลละหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก กำหนดขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน และผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยนำแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00 ส่วนด้านประสิทธิผลของโรงเรียนนำผลการยืนยันโมเดลต้นสรุปรูปการแปลเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ กับผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเท่ากับ 0.9904 ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เท่ากับ 0.9812 และค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9924 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 94 โรง ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 282 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100 ขั้นที่ 4 การหาค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอลล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลล (Canonical Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน การมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 18 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.618-0.709 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen values) เท่ากับ 19.156 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 15.963 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 15.963 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 เนื่องจากองค์ประกอบนี้มีตัวแปรอธิบายจำนวนมาก จำนวน 18 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้หลักความมีเหตุผล 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับหลักนิติธรรม 3) ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงาน 4) โครงสร้างองค์การมีความชัดเจน 5) มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจน โปร่งใส 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการความรู้ 8) พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ 9) วัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม 10) สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมบริหารงาน 11) สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น 12) สภาพสังคมส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 13) ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ ๆ 14) มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากร 15) ให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน 16) กำหนดหน้าที่และภารกิจของบุคลากรชัดเจน 17) กฎระเบียบราชการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 18) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแก้ปัญหา

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.604- 0.734 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 13.451 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 11.209 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 27.173 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 13 ตัวแปร 1) ระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน 2) แจกจ่ายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน 3) การสื่อสารแบบสองทาง 4) แจกจ่ายข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ 5) ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบ

การตัดสินใจ 6) ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย 7) ระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว 8) การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน 9) นำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน 10) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน 11) การติดต่อสื่อสารเชิงบวก 12) การติดต่อสื่อสารเหมาะสมกับสถานการณ์ 13) มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่อชุมชน

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.642- 0.772 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.770 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 7.308 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 34.481 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 จำนวน 6 ตัวแปร คือ 1) มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา 2) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) มีความรู้และทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) มีภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.630- 0.700 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.541 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 7.118 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 41.599 จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 2) บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร 3) มีความผูกพันต่อสถานศึกษา 4) ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 5) ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.607-0.778 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.983 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 6.653 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 48.252 จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล 2) การมีส่วนร่วมบริหารงานงบประมาณ 3) การมีส่วนร่วมบริหารงานทั่วไป 4) การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.6 องค์ประกอบที่ 6 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.643 - 0.773 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.864 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 4.887 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 53.138 จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาร่วมกัน 2) กำหนดนโยบายของโรงเรียนร่วมกัน 3) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา 4) แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา ร่วมกัน

2. องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง ดังนี้ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3.00 ค่า p-value มากกว่า 0.05 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) น้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มากกว่า 0.90 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) น้อยกว่า 0.08 สรุปได้ว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกองค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบ 31 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบ การประเมินผลการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและห้องเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียน หลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรม และ ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน

3. สหสัมพันธ์ค่านีโคลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เป็นการนำองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ โดยตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่วนตัวแปรด้านประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย การประเมินผลการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียน หลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรม ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าน้ำหนักค่านีโคล เท่ากับ 0.74

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักค่านีโคล (r) ปานกลาง คือ การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 0.690 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 0.682 การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 0.546 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา 0.501 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 0.495 การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 0.470 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักค่านีโคลกำลังสอง (r^2) ซึ่งเป็นร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่ละตัวที่อธิบายค่านีโคลฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีค่าความแปรปรวนสูงสุดคือ 47.61 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร

ให้มีประสิทธิภาพ 46.51 การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 29.81 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา 25.10 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 24.50 การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 22.09 ตามลำดับ ดังนั้นการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลลิงก์ชั้นที่ 1 การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) เครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปร ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 0.694 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ 0.668 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน 0.635 หลักสูตรการเรียนการสอน 0.627 การวางแผนโปรแกรม 0.599 และการมีส่วนร่วมของนักเรียน 0.536 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักคาโนนิคอลกำลังสอง (r^2) ซึ่งเป็นร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ละตัวที่อธิบายคาโนนิคอลลิงก์ชั้นที่ 1 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน มีค่าความแปรปรวนสูงสุด คือ 48.16 รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ 44.62 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน 40.32 หลักสูตรการเรียนการสอน 39.31 การวางแผนโปรแกรม 35.88 และการมีส่วนร่วมของนักเรียน 28.73 ดังนั้นในการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลลิงก์ชั้นที่ 1 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน มีน้ำหนักหรือมีส่วนร่วมในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบประเด็นสำคัญที่ได้ข้อค้นพบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบที่สำคัญ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
2. การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ
3. การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร
4. การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน
5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหาร

สถานศึกษา 6. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน องค์กรประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์กรประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้ องค์กรประกอบทั้ง 6 ข้อ เป็นประเด็นสำคัญในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการขับเคลื่อนองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด และที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาเพื่อร่วมกันวางแผน ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับความเห็นของนักการศึกษาและงานวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพหุองค์ประกอบ ไบรย์แมน (Bryman) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม 2) เพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์กรให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจให้เห็นแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับ อุซซี (Uzzi) กล่าวไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย เพราะข้อมูลข่าวสารเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 2) บุคลากรทุกคนควรมีความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม โดยฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ภาวะผู้นำ 3) แรงจูงใจ ความไว้วางใจและความรับผิดชอบ ทำนองเดียวกันลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) กล่าวว่าองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) ความผูกพัน 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) การทำงานเป็นทีม 5) รูปแบบทางจิตใจ และสอดคล้องกับธ สุนทรายุทธ กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้งในประเด็นการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การร่วมดำเนินงาน การร่วมรับผลประโยชน์ ตลอดจนการประเมินผล โดยปรัชญาการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเน้นการทำงานในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย การร่วมใจในการแก้ปัญหาและการกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจและภาวะผู้นำ ส่วนระดับการมีส่วนร่วมจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับบทบาทและรูปแบบของภาวะผู้นำและวิธีการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายแนวทางตามลักษณะของงาน รวมถึงบทบาทและภาวะผู้นำด้วย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย

ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร 3) ด้านบรรยากาศภายในองค์กร 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน 6) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และ 7) ด้านการมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยและพัฒนา ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาและงานวิจัยสอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีองค์ประกอบหลากหลายเป็นพหุองค์ประกอบ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในทุกองค์ประกอบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเรียงลำดับความสำคัญ สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น “การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ” มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ภายใต้แนวคิดและหลักการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้หลักความมีเหตุผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับหลักนิติธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงาน โครงสร้างองค์การมีความชัดเจน มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจน โปร่งใส การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการความรู้ พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคลากรมีส่วนร่วมบริหารงาน สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น สภาพสังคมส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากร ให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน กำหนดหน้าที่และภารกิจของบุคลากรชัดเจน กฎระเบียบราชการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และบุคลากรมีส่วนร่วมแก้ปัญหา

เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 18 ตัวแปรขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์การ และเป็นกุญแจสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ จึงไม่เพียงให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน การเปลี่ยน โอนย้าย ตำแหน่งบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลเท่านั้น ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน “Put the right man in the right job” แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยเฉพาะในโรงเรียน ควรพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้มีคุณภาพ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพ และการคิดริเริ่มของบุคลากรผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และโรงเรียนควรสร้างทีมงานที่ดีและเข้มแข็ง เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่นด้วยการอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของบุคลากรในทีมงาน สอดคล้องกับ ศรีวิไล ต้นติวชราชัย กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจ บรรยากาศองค์การแบบเปิด เทคโนโลยีและสารสนเทศ แรงจูงใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และความไว้วางใจ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานและส่งผลให้การจัดการเรียน การสอนและภาระงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาขั้นต้นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความรู้ ทักษะ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จะส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาดตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรหูดดีน (Burhanuddin) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านความสามารถและความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับสอง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม “การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ” มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานหลายด้านจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสารให้ผู้อื่นมีความเข้าใจและดำเนินการตามที่มอบหมาย ดังนั้นควรมีลักษณะการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้ ระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน แจกจ่ายข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ครบถ้วน การสื่อสารแบบสองทาง แจกจ่ายข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ประกอบการตัดสินใจ ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน นำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารเชิงบวก การติดต่อสื่อสารเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่อชุมชน เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปรของการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ พบว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี ควรมีความชัดเจน เข้าใจตรงกันทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร ข้อมูลสารสนเทศจึงมีความสำคัญ ควรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันจะส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้เพราะว่าการติดต่อสื่อสาร ต้องอาศัยความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งทักษะการฟังเป็นการได้รับสารที่ส่งมาและทำความเข้าใจความหมายของสารที่รับมา ได้อย่างเข้าใจตรงกัน เช่น การรับฟังนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว นำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ทักษะการพูด เป็นการสื่อสารโดยใช้วัจนภาษา และอวัจนภาษา เพื่อให้ผู้ฟังได้รับข่าวสาร แล้วเกิดความเข้าใจในข่าวสารนั้น ๆ เช่น พูดชี้แจงในที่ประชุมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจได้ถูกต้อง ทักษะการอ่าน เป็นการรู้สังเกตและทำความเข้าใจความหมายของทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา เช่น นำความรู้ที่ได้จากการอ่านมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในโรงเรียนและนำไปใช้ประโยชน์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และทักษะการเขียน เป็นการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารถึงความรู้ ความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ จากผู้เขียนไปยังผู้อ่าน เช่น คำสั่ง ประกาศ เขียนหนังสือ บทความทางวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศส่งเสริมให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลิเคิร์ต (Likert) ได้สรุปสาระสำคัญประการหนึ่งของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การควรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอ และเชื่อถือได้ ในทำนองเดียวกับ อุซซี (Uzzi) มีมุมมองว่ากุญแจสำคัญที่จะทำให้ความพยายามในการบริหารแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำนองเดียวกับ ธร สุนทรายุทธ ได้กล่าวว่าการสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสารเป็นการเชื่อมคนเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการติดต่อสื่อสารความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่เมื่อเป็นกลุ่มแล้วความเป็นกลุ่มจะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่าคุณสมบัติเป้าหมายอะไรบ้าง ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน และถูกต้อง ลักษณะของการสื่อสารในการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น จะเน้นการสื่อสารโดยตรงและเป็นการสื่อสารที่มีการกระจายข่าวสารข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ ในทุกระดับ และลักษณะของทิศทางในการสื่อสารทุกทิศทาง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญของ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเป็นความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ประกอบที่ 3 การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับสาม แสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม “การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร” มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีความรับผิดชอบหน้าที่ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความรู้และทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก เพราะปัจจัยที่สำคัญให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงและต่อเนื่องคือผู้บริหารโรงเรียนต้องยอมรับและเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเสียก่อน และผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถและมีอิทธิพลในการจูงใจให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจะมีคุณภาพได้ ขึ้นอยู่กับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะมีการมีภาวะผู้นำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายและความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน

เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรของการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยแนวความคิดพื้นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) มี 2 แนวทางทฤษฎี x และทฤษฎี y 2) ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of School Organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่าองค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย 3) ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making Style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่าเพื่อสะท้อนสภาวะการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนด้วย 4) แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ตามทฤษฎีของเซอร์จิอิวานนี (Sergiovanni) ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม 5) กลยุทธ์

การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ 6) ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management Skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กร ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร 7) การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถานศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น 1 ในแนวคิดพื้นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ และเซอร์จิวานนีเห็นว่าอำนาจหน้าที่ทางศีลธรรมเป็นวิธีการในการเพิ่มคุณค่าให้แก่การปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณค่าเพิ่มนี้ส่งผลให้เกิดปณิธานและการปฏิบัติงานที่ไม่ธรรมดาในสถานศึกษา โดยขั้นตอนภาวะผู้นำคุณค่าเพิ่ม (Valued Added Leadership) ทั้ง 4 ขั้น ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำโดยการแลกเปลี่ยนสินค้า (Leadership by Bartering) ผู้นำและผู้ถูกนำมีการต่อรองราคาซึ่งผู้นำให้แก่ผู้ถูกนำบางอย่างที่ผู้ถูกนำต้องการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับบางอย่างที่ผู้นำต้องการ 2) ภาวะผู้นำโดยการสร้าง (Leadership by Building) ผู้นำจัดบรรยากาศและการเกื้อหนุนส่วนตัว ซึ่งส่งเสริมโอกาสของผู้ถูกนำเพื่อการสนองความต้องการในสัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ความสามารถและศักดิ์ศรี 3) ภาวะผู้นำโดยการผูกมัด (Leadership by Bonding) ผู้นำและผู้ถูกนำพัฒนาชุดค่านิยมและปณิธานร่วมกัน ซึ่งผูกมัดทั้งผู้นำและผู้ถูกนำให้อยู่ด้วยกันในเส้นทางร่วมกัน 4) ภาวะผู้นำโดยการฝากธนาคาร (Leadership by Banking) ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มการปรับปรุงขึ้นภายในสถาบันในฐานะเป็นชีวิตประจำวันของสถานศึกษา วิธีนี้ช่วยอนุรักษ์พลังงานมนุษย์และความพยายามสำหรับโครงการและการริเริ่มใหม่ ๆ ในทำนองเดียวกับสุนทร โคตรบรรเทา กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ การมีภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม การจัดองค์การ การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมบริหารงาน นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาร์โดเดลวัล (Pardo-del-Val) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมและอิทธิพลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ใช้รูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้สมาชิกมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจเพื่ออำนวยความสะดวกและความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นจูงใจให้ครูและบุคลากรร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความได้เปรียบในเชิงแข่งขันของสถานศึกษาภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ แสดงให้เห็นว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม “การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน” มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมีส่วนร่วมพอสมควร โดยมีตัวแปรคือสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การที่ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพัน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะถือว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทำให้พร้อมที่จะทำผลประโยชน์กับโรงเรียน ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ ได้ระบุถึงลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก 2) ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ยอมรับความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานทำให้มีประสิทธิภาพ 4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ 5) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยต่อทุกคน และ 6) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน เป็น 1 ใน 6 องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มาปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน สอดคล้องกับ ภีรกาญจน์ ไคนุ่นนา กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ และการประสานงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานมีความง่ายมากขึ้น ถ้าบุคลากรผูกพัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจผู้บริหารมากขึ้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีคุณภาพดีขึ้น ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญวัญญ์ ธารีบุญ พบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ความผูกพันต่อองค์กร จากทั้งหมด 9 องค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) การพัฒนาทีมงาน 3) การกระจายอำนาจ 4) ความไว้วางใจกัน 5) การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 6) การตัดสินใจร่วมกัน 7) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 8) ความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร และ 9) เข้าใจธรรมชาติขององค์กร

โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญแสดงให้เห็นว่า “การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล 2) การมีส่วนร่วมบริหารงานงบประมาณ 3) การมีส่วนร่วมบริหารงานทั่วไป 4) การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การบริหารงานและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 5 และมาตรา 39 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ระบุการกระจายอำนาจและการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีขอบข่ายภาระงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ จำนวน 17 ข้อ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำนวน 22 ข้อ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 20 ข้อ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 20 ข้อ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการบริหารงานโรงเรียนในระบบของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ภาระงานหลักในการบริหารจัดการศึกษารวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ยุคล์ (Yukl) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาส ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับ วินัย ดิสงส์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพ คือ 1) การมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผนพัฒนาโรงเรียน โดยร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน 2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน และช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน โดยสนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ในลักษณะที่หลากหลาย และการช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนด้านวิชาการ การพัฒนาครู การพัฒนาอาคารสถานที่ การเงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 3) การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการปกครองนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน 5) การมีส่วนร่วมกำกับติดตามและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมกำกับติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมประเมินผล การดำเนินงานบริหารโรงเรียน 6) การมีส่วนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ หรือมีส่วนรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมรับรู้ รวมทั้ง ธีระ รุญเจริญ พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ใช้รูปแบบที่เน้นการทำงานอย่างมีขั้นตอน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จันทร์จิรา จุมพลหล้า และคณะ

ให้ข้อเสนอแนะถึงรูปแบบการบริหารแบบมี ส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กกว่าต้องเปิดโอกาสให้ตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวแทนจาก 3 ฝ่าย เป็นหลัก คือ ครอบครั้ว โรงเรียน และชุมชน ให้มีบทบาทหลักในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน การขับเคลื่อน ในรูปแบบการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหางบประมาณ ทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นและประกอบอาชีพ

องค์ประกอบที่ 6 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม“การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน” ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน กำหนดนโยบายของโรงเรียนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายของ สถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา ร่วมกัน

เป็นที่ทราบกันดีว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ทุกโรงเรียนจะมีการกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถ ผสมผสานความคิดของบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย โดยผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกันตามนโยบาย จุดเน้นและสภาพบริบทของ โรงเรียน ดังนั้นการที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย จะทำให้บุคลากร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทุ่มเทพพลังความสามารถทุกวิถีทางเพื่อให้โรงเรียนมีความ เจริญก้าวหน้า บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่ ไบรย์แมน (Bryman) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ โดยหนึ่งในองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่สำคัญ คือ การเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายสถานศึกษาให้เท่าเทียมกัน ซึ่งการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีเป้าหมาย เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตหรือผลงานออกมา อย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกับ วิบูลอร นิลพิบูลย์ พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันอยู่ใน ระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ระดมความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็น ของทุกฝ่าย นอกจากนั้น ผู้บริหารมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน โดยมีการประชุมวางแผน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ

ลดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพา บุญอนันต์ ศึกษาเรื่องการพัฒนา ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่าเป้าหมายเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก นอกจากสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่กล่าวว่าองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เหมาะสมกับบริบท และมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กต่อไป ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2. องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ผลที่ได้จากการวิจัย พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การประเมินผลการเรียนรู้ 2. ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3. การมีส่วนร่วมของผู้เรียน 4. หลักสูตรการเรียนการสอน 5. การวางแผนโปรแกรม และ 6. ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 คือองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ

แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา มีมาตรฐาน เนื่องจากได้มีการนำแนวคิดทฤษฎีของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดานำไปทดลองใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นระยะเวลา 2 ปี นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ตรวจสอบ พัฒนาและปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบหลักของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ 31 องค์ประกอบย่อยให้มีความชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สอดคล้องกับนักการศึกษาและงานวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนเป็นพหุองค์ประกอบ

ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) เสนอว่าการจะพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยมีตัวชี้วัด โดยทั่วไป และยังสามารถใช้เกณฑ์ต่อไปนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้อีกด้วย คือ 1) สภาพแวดล้อม เป็นระเบียบและปลอดภัย (A safe and orderly environment) 2) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (A clear school mission) 3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) 4) มีบรรยากาศ

ของความคาดหวังที่สูง (A climate of high expectations) 5) ทุ่มเทในเวลาการทำงาน (High time on task) 6) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of student progress) และ 7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Positive home-school relations ในทำนองเดียวกัน อัสติน และเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การจัดการสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันอย่างชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย ในทำนองเดียวกับ ฟาร์ฮาท (Farhat) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 17 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กัน คือ 1) เป้าหมายของโรงเรียน 2) หลักสูตรการเรียนการสอน 3) การสอน 4) การประเมินผล 5) การบริหารจัดการชั้นเรียน 6) ภาวะผู้นำ 7) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 8) สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ 9) ความเป็นมืออาชีพ 10) การมีส่วนร่วมของชุมชน 11) แรงจูงใจ 12) สภาพแวดล้อมภายในบ้าน 13) ประสบการณ์ 14) การพัฒนาความเชี่ยวชาญ 15) ทักษะทางสังคม 16) คุณภาพผลลัพธ์ และ 17) การประสานงาน โดยประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ดี ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการ และคุณภาพของโรงเรียน เป็นสำคัญ แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell and Others) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความมีประสิทธิภาพโดยรวม 2) คุณภาพ 3) ผลผลิต 4) ความพร้อม 5) ประสิทธิภาพ 6) ผลกำไร 7) การเติบโต 8) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม 9) ความมั่นคง 10) การเปลี่ยนงานหรือคงอยู่ต่อ 11) การขาดงาน 12) อุบัติเหตุ 13) ขวัญและกำลังใจ 14) การจูงใจ 15) ความพึงพอใจ 16) ความเห็นที่พ้องกันในเป้าหมาย 17) ความขัดแย้ง-ความสามัคคี 18) ความยืดหยุ่น-ปรับตัว 19) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก สอดคล้องกับประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ กล่าวว่าองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศขององค์การ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการส่งเสริมการรักษาวินัยของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศกนก ณ พัทลุง ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนและมั่นคง 2) มีมาตรฐานและความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน 3) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 4) มีวัฒนธรรมของการสื่อสารและความร่วมมืออย่างทั่วถึง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน 6) การกำกับ การเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ 7) การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีจุดเน้น 8) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 9) การมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสูงของครอบครัวและชุมชน

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน หลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรม และความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ก่อให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีมาตรฐานการศึกษา เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณา แต่ละองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อประสิทธิผลโรงเรียน มัธยมศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้แนวคิด และหลักการ ดังนี้ 1) นักการศึกษา ร่วมสร้างแบบประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรและ นำมาใช้ในการเรียนการสอน 2) นักการศึกษา ใช้ความหลากหลายของข้อมูลการประเมินผล เพื่อติดตามและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) นักเรียนและนักการศึกษาสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในสิ่งที่นักเรียนกำลังเรียนรู้ด้วยการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และชี้แนะหนทางสู่ความสำเร็จ 4) ในระหว่างเรียนมีการสะท้อนข้อมูลกลับอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านพฤติกรรมและเกณฑ์ความสำเร็จที่สร้างร่วมกัน 5) นักเรียนได้รับการสอนอย่างชัดเจนและ ใช้ทักษะการประเมินตนเองเพื่อติดตาม ปรับปรุง และสื่อสารการเรียนรู้ของตนเองภายในบริบทของ หลักสูตรหรือแผนการศึกษารายบุคคล 6) การประเมินผลการเรียนรู้เป็นหลักฐานสำคัญเพื่อใช้ ประเมินคุณลักษณะผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนส่วนสุดท้ายของกระบวนการการเรียนรู้ เพื่อกำหนด กระบวนการต่อไป 7) การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนนักการศึกษา และ ผู้ปกครองได้ติดตามสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

จะเห็นได้ว่าการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนกลับ ว่านักเรียนบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และรายวิชาต่าง ๆ เพราะวัตถุประสงค์หลักของการประเมินผล เพื่อการเรียนรู้ และเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีครูผู้สอนให้ผลสะท้อนกลับ ให้ข้อเสนอแนะ ในรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนจึงมีความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อช่วยให้นักเรียน ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมายของตนเอง ติดตามความก้าวหน้าของตนเองและมีความสามารถ สอดคล้องกับอาเซียนต์ จรรยาผล ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบ การบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การนำองค์การทางวิชาการ 2) การวางแผน การบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านวิชาการ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) ระบบและกระบวนการบริหาร 7) การมุ่งเน้นผลลัพธ์

การดำเนินงานวิชาการ และเทศกณ ก ณ พัทลุง กล่าวว่ องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การบริหารจัดการที่ดี มีการประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพได้

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำด้านวิชาการแบบร่วมมือจะช่วยเสริมสร้างความสามารถ และส่งเสริมต่อการเรียนการสอน 2) วิธีดำเนินการและการปฏิบัติออกแบบเพื่อเพิ่มความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน นำมาปรับปรุงการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) โครงสร้างองค์การมีความสอดคล้อง ยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของนักเรียน 4) การเรียนรู้แบบวิธีฝังตัวและแบบสืบเสาะหาความรู้เสริมสร้างขีดความสามารถเป็นข้อมูลการปฏิบัติการสอน และก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5) บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริมและรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก อยู่ในสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นที่ยอมรับ

ภาวะความเป็นผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังที่ฮอยแลมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่ ประสิทธิภาพคือการทำที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งทรงยศ แก้วมงคล กล่าวว่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน คือ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมกระตุ้นใจ และพฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการบริหารวิชาการรายโรงเรียน รวมทั้งภาวะความเป็นผู้นำในห้องเรียน ของครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยเบลลา (Blau) พบว่ ความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีต่อครูผู้สอนและเป็นการแบ่งภาระความรับผิดชอบ และส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนดีขึ้น ฟาร์ฮาท กล่าวว่ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 4 ประการ คือ สภาพแวดล้อมโรงเรียน การบริหารจัดการ ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพเกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด คือ ความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้นต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ห้องเรียน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงาน ทั้งหมดจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในทำนองเดียวกับธีระนัน พิรุณสุนทร ผลการวิจัย พบว่ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทางอ้อมสูงสุดต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะส่งผ่านการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการเรียน การสอนส่งเสริมทางปัญญาของนักเรียนและสะท้อนถึงตัวตนของแต่ละคน ความต้องการ ความสนใจในการเรียนรู้ และมุมมองทางวัฒนธรรม 2) นักเรียนจัดลำดับความสำคัญที่สะท้อนถึง ความหลากหลาย ความต้องการ และความสนใจของนักเรียนในแผนพัฒนาของโรงเรียน 3) นักเรียน มีส่วนร่วมอภิปรายโครงการและกิจกรรมของห้องเรียนและโรงเรียน ที่แสดงถึงความหลากหลาย ความต้องการและความสนใจของนักเรียน 4) นักเรียนมีทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การสนับสนุน ภาวะผู้นำ และการเป็นพลเมืองโลก

การมีส่วนร่วมเป็นประเด็นสำคัญของการเรียนรู้ โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ถ้าปราศจากการมีส่วนร่วมก็ไม่มีวิธีการที่จะเรียนรู้ สำหรับนักเรียนที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ ประสบความสำเร็จทางวิชาการ และพัฒนาไปสู่ผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดี พวกเขาต้องการประสบการณ์เหล่านี้ พลังของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมแห่ง ความคาดหวังสูงสนับสนุนความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ 2) จุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง ด้านการอ่านออกเขียนได้ และการคิดเลขเป็นที่ประจักษ์ในโรงเรียน 3) การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือความร่วมมือ การแสดงความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้บริบทของโลก 4) การเรียนรู้ที่กลุ่มฝึกผ่านการสอบถามตามสภาพ แท้จริงของนักเรียนแบบตรงประเด็นและมีความหมาย 5) การเรียนการสอนและการประเมินผล มีความแตกต่างกันตามจุดแข็ง ความต้องการ และการเรียนรู้เดิมของนักเรียน 6) แหล่งข้อมูลสำหรับ นักเรียนเป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้ครอบคลุม และตรวจสอบได้ 7) การช่วยเหลือกันที่เป็นขั้นตอนโดยใช้ วิธีการกลุ่มช่วยตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี อัสดิน และเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การจัดอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดเวลาเรียน ที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันอย่างชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย สอดคล้องกับเทศกนก ณฑ พัทลุง ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบย่อยของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลจากแนวคิดทฤษฎี ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนและมั่นคง 2) มีมาตรฐานและ ความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) มีวัฒนธรรมของการสื่อสาร และความร่วมมืออย่างทั่วถึง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับ

มาตรฐาน 6) การกำกับ การเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ 7) การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีจุดเน้น 8) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 9) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างสูงของครอบครัวและชุมชน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหลักสูตรการเรียนการสอนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบหลักของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพราะว่าหลักสูตรการเรียนการสอนเน้นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของนักเรียน ทำนองเดียวกับทรงยศ แก้วมงคล กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน คือ ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน คุณลักษณะของครู ตลอดจนพฤติกรรมการสอน ในทำนองเดียวกับ อมรา ไชยดำ พบว่า แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมทางสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการศึกษาต่อการเข้าร่วมอบรมสัมมนา ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความร่วมมือ ได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร กำหนดทิศทางการดำเนินงาน แล้วจัดการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียนหาแนวทางแก้ไข ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนโปรแกรม ประกอบด้วย 1) โปรแกรมการศึกษาและการวางแผนอาชีพ/ชีวิตที่ครอบคลุมตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงบันดาลใจของนักเรียนทุกคน 2) โอกาสและประสบการณ์การเรียนรู้มีอยู่ในห้องเรียน โรงเรียน และชุมชนทุกแห่ง 3) นักเรียน ผู้ปกครอง ครอบครัว และนักการศึกษาเข้าใจเส้นทาง โปรแกรมทางเลือก และการสนับสนุนที่มีประโยชน์ 4) นักเรียนสร้างเสริมประสบการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อค้นหาความสนใจ จุดแข็ง ทักษะ การศึกษา และแรงบันดาลใจในอาชีพ/ชีวิต

การสร้างเส้นทางสู่ความสำเร็จทำให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ทำให้มีความกระตือรือร้น และออกแบบเส้นทางสู่ความสำเร็จด้วยตนเอง เมื่อนักเรียนได้รับอำนาจในการออกแบบและวางแผนชีวิตของตัวเอง พวกเขามีส่วนร่วม สนับสนุนนักเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ด้านการศึกษาอาชีพ และการวางแผนชีวิต มาซาร์โน (Marzano) ได้กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ระดับ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ที่มีประสิทธิภาพ ระดับ 3 หลักสูตรมุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ระดับ 4 มีระบบรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียน และระดับ 5 สมรรถนะและความรู้ความสามารถของผู้เรียน พัชรโรจน์กมลโรจน์สิริ ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการจัดการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนในทำนองเดียวกับ สันติ สุขสัจย์ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่ออิทธิพลทางอ้อม ผ่านสมรรถนะองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ และการมีส่วนร่วมของชุมชน

องค์ประกอบที่ 6 ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ ความเป็นอยู่ที่ดีและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความยินดีและยอมรับในการเรียนรู้ของนักเรียน 3) โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน 4) โอกาสการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลและการสนับสนุน ช่วยให้ผู้ปกครองได้สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและมีการสนทนาระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ความร่วมมือกันระหว่าง บ้าน โรงเรียนและชุมชน เมื่อผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียน จะเกิดผลดีต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนจะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก และมีสถานที่ที่มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเรียนรู้และการเจริญเติบโต พ่อแม่จำเป็นต้องมีความปรารถนาและความคาดหวัง และโรงเรียนจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อที่ว่าบ้านและโรงเรียนจะได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล เป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างองค์ประกอบที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านสมรรถนะของครู 3) ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน โดยกระบวนการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านวิธีการบริหาร 2) ด้านจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 4) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenbug and Ornstein) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 4) มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง 5) หุ้มนเทในเวลาการทำงาน 6) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง

3. สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ในด้านสหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กับตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย การประเมินผลการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน หลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรม และ ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชนนั้นมีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าสหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล โดยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป นอกจากนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรและมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เป็นทิศทางในการดำเนินงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกันท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพัน และความเข้าใจที่ตรงกัน ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ทั้งด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรม การมีส่วนร่วมของนักเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน และความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุด และ 3) การบริหารการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในทำนองเดียวกัน อมรา ไชยดำ พบว่า แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหลายองค์ประกอบ อาทิ ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศของโรงเรียน

เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมทางสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา ด้านความร่วมมือ ได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร กำหนดทิศทางการดำเนินงาน แล้วจัดการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียน หาแนวทางแก้ไข ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร สอดคล้องกับ ฟาร์ฮาท (Farhat) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สลิลพัชร สาทรพาณิชย์ พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย การนำองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานสารสนเทศและเทคโนโลยี การจัดการกระบวนการ การบริหารงานบุคคล และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักคานอนิคอลสูงที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ส่วนตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักคานอนิคอลสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน โดยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศกับภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน จึงมีความสำคัญต่อสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถนำข้อค้นพบที่ได้นี้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติกับหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการศึกษากิจการการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด และมีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวนมากที่สุด จึงมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จ

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักคาโนนิกอลสูงสุด มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียนของประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าน้ำหนักคาโนนิกอลสูงสุด มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นสูงสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและสนับสนุนผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำในชั้นเรียน

4. จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สร้างบรรยากาศและความผูกพัน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย การประเมินผลการเรียนรู้

ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน หลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรม ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิจัยและข้อค้นพบไปศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

2. ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเชิงความเป็นเหตุเป็นผล โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงเส้น (Path analysis)

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยสถิติวิเคราะห์ SEM (Structural Equation Model)

5. ควรศึกษาความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เช่น ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการประเมินผลการเรียนรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศกับภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของนักเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศและความผูกพันกับหลักสูตรการเรียนการสอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษากับการวางแผนโปรแกรม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน เป็นต้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท, 2542.
- กัญญาพัชร พงษ์ดี. “กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2559.
- กัญวัญญู ธารีบุญ. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, 2552.
- เกศกนก ณ พัทลุง. “การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- จันทร์จิรา จุมพลหล้า และคณะ. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ กรณีศึกษา : รูปแบบความสำเร็จ การจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ม.ป.ท., 2557.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. “การบริหารแบบมีส่วนร่วม.” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางบริหารการศึกษา**, 209-211. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555.
- ณัฐปคัลภ์ สันวิจิตร. “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานส่งเสริมสุขภาพสำหรับ นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2557.
- ดวงเดือน วินิจฉัย. “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.
- ทรงยศ แก้วมงคล. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2555.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์**. กรุงเทพมหานคร: ดีเคปรี้นติ้ง เวิลด์, 2556.
- ธร สุนทรายุทธ. “รูปแบบและเทคนิคการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม.” ใน **ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม**, กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2556.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: สามัญปิสซิเนสซอร์แอนด์ดี, 2555.
- ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอก รอบ 3**. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, 2555.
- ธีระนัน พิรุณสุนทร. “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 2561.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. “การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management.” **วารสารมหาจุฬาริชาการ** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 176-187.
- นุชนาถ สอนสง. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2559.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 2562.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. เข้าถึงเมื่อ 6 สิงหาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://area.obec.go.th/mukdahan1/knowledge/view.phpM210>
- ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์. “การพัฒนาตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน.” **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม**, 2557.
- ประภาพรธรรม รักเลี้ยง. **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2556.
- ประเสริฐศักดิ์ เหนียวสง. “การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 2559.

ประหยัด พิมพา. “การศึกษาไทยในปัจจุบัน.” วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ร้อยเอ็ด 7, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2561): 242.

ปาริชาติ สมใจ. “อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2556.

พรทิพย์ แก้วมูลคำ. **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม : เทคนิควิธีและการนำไปสู่การปฏิบัติ.**

กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560.

พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2557.

เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสวนุรักษ์. “ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบนฐานของปัจจัยเชิงปรากฏการณ์.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ภีรกาญจน์ ไคนุ่นนา. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2562. เข้าถึงได้จาก
<http://www.thaisouthtoday.com/index.phy?>

ภูมิสิษฐ์ สุขดวงศ์. “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐาน ระดับมัธยมศึกษา.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2559.

ยงควิโรจน์ เศษวงค์. “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนใน
เขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2562.

ยุพา บุญอนันต์. “การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์,
2557.

รณภพ ตรีกหากิจ. “การศึกษาพระระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.

รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย. “ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

รุ่งชีวา สุขศรี. “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนรู้ร่วมระดับมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2556.

เรณู บุญเสรษฐ. “รูปแบบการบริหารหลักสูตรสู่ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2561.

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 299.

ลำเพย เย็นมนัส. **ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูปการศึกษา.** เข้าถึงเมื่อ 5 สิงหาคม 2563. เข้าถึงได้จาก http://phrakhaoschool.com/news-Detail_57832

วรรณภา ลือกิตินันท์. “การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.” วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): 42-45.

วรรณิกา อภัยภักดิ์. “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2561.

วรลักษณ์ จันทน์ผา. “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

วลัยพรรณ บุญมี. “สหสัมพันธ์คาโนนิคัลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

วันชัย โกลละสุด. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม 2563. เข้าถึงได้จาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm

- วินัย ดิสงส์. **นวัตกรรมการศึกษา ชุดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธารอักษร, 2556.
- วิโรจน์ สารรัตน์. **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์, 2555.
- ศรัณย์ เจียรนัย. “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา.” **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** 16, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558): 44-58.
- ศรีวิไล ต้นด้วงชัย. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 2558.
- ศิริพร สลึงค์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 2558.
- ศุภชัย จันครา. “กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**, 2561.
- เศรษฐภูมิ เถาชาลี. “การบริหารแบบมีส่วนร่วม.” **Industrial Technology Review** 21, 276. (พฤศจิกายน 2558): 8-9.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. **ภาวะผู้นำกับการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์, 2556.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). **ค่าสถิติพื้นฐานแสดงคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบ O-Net ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ**. เข้าถึงเมื่อ 8 พฤษภาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <https://data.go.th/dataset/it-16-08>
- สมหมาย เทียนสมใจ. “รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2556.
- สลีพัชร์ สาทรพาณิชย์. “การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**, 2562.

- สันติ สุขสัจย์. “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562. เข้าถึงได้จาก https://www.data.bopp-obec.info/emis/school-data-view.php?School_ID
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **รูปแบบแนวดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก**. ม.ป.ท., 2557.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. “ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก.” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี** 8, ฉบับพิเศษ (ธันวาคม 2560): 301.
- สุดาร์ตน์ บุพผาดา. **ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/20091>
- สุภัททา อินทรศักดิ์. “การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2561.
- สุรินทร์ แก้วมณี. “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์กรบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2558.
- สุรียา ฮ่องเสนาะ. **โรงเรียนขนาดเล็กภาวะหรือโอกาส และรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก**. เข้าถึงเมื่อ 16 มิถุนายน 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.truelookpanya.com/education/content/71918/-teartedu-teaart>
- อมรา ไชยดำ. **ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. เข้าถึงเมื่อ 23 พฤษภาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/66551>
- อาจินต์ จรูญผล. “การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- อาอี๊ะ ยีเจ๊ะนิ. “ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.

อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2562.

ภาษาอังกฤษ

- Best, John W., and James V. Kahn. **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education, 2006.
- Blau, I. “E-leadership of school principals: Increasing school effectiveness by a school data management system.” University of Israel, 2013.
- Boroumand, N. “The role of effective human resource factors in participative management: A comparative study between Indian and Iranian employees.” Faculty of Management Studies University of Delhi, 2012.
- Boyarkova, V. **Participative Management Style as A Team Stability**. Moscow: Leroy Merlin, 2012.
- Bryman, A. **Leadership and Organizations**. London: Taylor and Francis, 2013.
- Burhanuddin. “Participative management and its relationships with employee performance behaviour: a study in the university sector in Malang Indonesia.” Faculty of the Professions University of Adelaide, 2013.
- Buthelezi, A. B. “Participative management at secondary schools in the Uthungulu district.” Department of Social Science Education University of Zululand, 2016.
- Buthelezi, A. B., and B. T. Gamede. “Challenges facing secondary school principals regarding effective implementation of participative management in patriarchal south africa.” University of Zululand, 2019.
- Carter, H. R. “Going for the Gold: Participative Management.” **Firehouse; Fort Atkinson** 40, 6(2015): 88-89.
- Cronbach, L. J. **Essentials of Psychological Tests**. 4th ed. New York: Harper & Row, 1984.
- Farhat, S. “Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjablevel.” Ed. D. Dissertation University of Education Lahore, 2012.
- Hoy, W. K., and Cecil G. Miskel. **Educational Administration: Theory Research and Practice**. 9th ed. New York: McGraw-Hill, 2012.

- Kim, O. S. **An evaluation of the current level of Korean parent in volvement at Third Street Elementary School.** Accessed may 1, 2018. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/314256>.
- Klodpeng, C. "A study of efficient participative management system in physical education institutes in Thailand." Department of Education University of Sardar Patel, 2012.
- Likert, R. **New Patterns of Management.** New York: McGraw-Hill, 1961.
- Linski, C. M. "Transitioning to Participative Management." **Organization Development Journal** 32, 3 (2014): 17-26.
- Lunenburg, F. C., and Allan C. Ornstein. The Participatory Management Model." In **Educational Administration: Concept and Practices.** 6th ed. Belmont: Wadsworth, 2012.
- Marzano, R. J. **Marzano Levels of School Effectiveness.** Bloomington: Business Development, 2012.
- Mokoena, S. "Effective participative management: Does it affect trust levels of stakeholders in schools?." Department of Teacher Education University of Delhi, 2012.
- Muhammad. "Participative Management in Modern Organizations: A critical review." **Sarhad Journal of Management Sciences** 2, 1(2016): 27-132.
- Pardo-del-Val, M. "Participative management and its influence on organizational change." Faculty of Economy University of Valencia, 2012.
- Petkovska, M. S., "The role of participatory management in fostering Job Satisfaction among public administration employees." University American College Skopje, 2014.
- Ribchester, C. and William J. Edwards. **Co-operation in the countryside: Small primary school clusters.** Accessed November 10, 2018. Available from <http://www.cbscohot.com/chost/dctail?vid--&hid---3-b84db3b-45f9>
- Rummel, R. J. **Applied Factor Analysis.** Evanston: Northwestern University, 1970.
- Shabankareh, N. T., and M. Rastgari, "The relation between organization structure and participative management among the employees of physical education organization." University Firoozabad Branch, 2012.
- Tabachink, B. G., and Linda S. Fidell. **Using Multivariate Statistics.** New York: Haper & Row, 1983.

The Ontario Ministry of Education. **School Effectiveness Framework**. Ontario: Queen printer, 2013.

Uprugina, P. D. "Theory and method of the development of participative management of students' activity in higher educational institutions." **Gumanitarium** 1, 6 (2018): 29-31.

Uzzi, J. **Participative Management: What it is and is not**. Accessed May 15, 2019. Available from <http://proquest.umi.com/pqdweb?>

Yukl, G. **Leadership in Organization**. 8th ed. New York: Pearson, 2013.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ อว 8612.2/333

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 เมษายน 2563

เรื่อง ขอสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์

ด้วย นางอุบลรัตน์ กรุดมณี รหัสนักศึกษา 60252931 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์
ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัย
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

1. ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (จังหวัดสกลนคร)
2. ดร.สงบ อินทรมณี
ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. ดร.สุรียรัตน์ พัฒนเชียร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนปากจั่นวิทยา จังหวัดระนอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14
4. ดร.ถ้วนปาติยะ หัวเมือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม จังหวัดปัตตานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
5. ดร.เสน่ห์ กรแก้ว
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 (จังหวัดเชียงใหม่-แม่ฮ่องสอน)
6. ดร.ณัฐทยา นวไตรลาภ
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบางคล้าพิทยาคม จังหวัดฉะเชิงเทรา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
7. ดร.สมใจ สืบวัฒนพงษ์กุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งคลีโคกช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

.....



แบบสัมภาษณ์

งานวิจัย เรื่อง สหสัมพันธ์คานิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการรวบรวมข้อมูลหรือข้อกระทงคำถาม เรื่องสหสัมพันธ์คานิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คานิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ข้อมูลหรือข้อกระทงคำถามที่ได้จากการสัมภาษณ์มีค่าต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้และเป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สำหรับการพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางอุบลรัตน์ กรุดมณี

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรดเขียนรายละเอียดสถานภาพของท่าน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นาย นาง นางสาว

.....

วุฒิการศึกษา.....

ตำแหน่งหน้าที่.....

สถานที่ทำงาน.....

วันเดือนปี เวลา วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ในทัศนะและประสบการณ์ของท่าน “การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participatory management)” ควรมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ถ้าการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวดำเนินการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ท่านพิจารณาว่าควรมียุทธศาสตร์ประกอบอะไรเป็นพิเศษหรือไม่

.....

.....

.....

3. ขอรบกวนทัศนะอื่น ๆ เพิ่มเติมตามที่ท่านพิจารณาเห็นว่ามีความสำคัญสำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตารางสรุปค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม



ที่ อว 8612.2 / 4๐1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นียมภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางอุบลรัตน์ กรุดมณี รหัสนักศึกษา 60252931 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก” ในกรณีนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ
ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นียมาภา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ดร.สายชล เทียนงาม
ตำแหน่ง รองคณบดี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
3. ดร.ศุภิภรณ์ อัจฉนาเสียว
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แตง
โรงเรียนแม่แตง ต.สันมหาพน อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ 50150
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
4. ดร.ตรี ภูวิโคตรธนกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย
โรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย ต.หัวหิน อ.หัวหมึก จ.กาฬสินธุ์ 46170
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
5. ดร.สุวณี อึ้งวรากร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ตรัง
ตำบลบางรัก อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง 92000
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

| ข้อ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|-----|--------------|---------|---------|---------|---------|------|---------|------------|------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 7 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 8 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 10 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 11 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 12 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 13 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 14 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 15 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 16 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 17 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 18 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 19 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 20 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 21 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 22 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 23 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 24 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 25 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ข้อ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|-----|--------------|---------|---------|---------|---------|------|---------|------------|------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 26 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 27 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 28 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 29 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 30 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 31 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 32 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 33 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 34 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 35 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.80 | ✓ | | |
| 36 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 37 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 38 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 39 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 40 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 41 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 42 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 43 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.80 | ✓ | | |
| 44 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 45 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 46 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 47 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 48 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 49 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 50 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ข้อ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|-----|--------------|---------|---------|---------|---------|------|---------|------------|----------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 51 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 52 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 53 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 54 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 55 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 56 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 57 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 | ✓ | | |
| 58 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 59 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 60 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 61 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 62 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 63 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 64 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 65 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 66 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 67 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 68 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 69 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 70 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 71 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 72 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 73 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 74 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | 74 กับ 75 |
| 75 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | รวมข้อเดียวกัน |

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

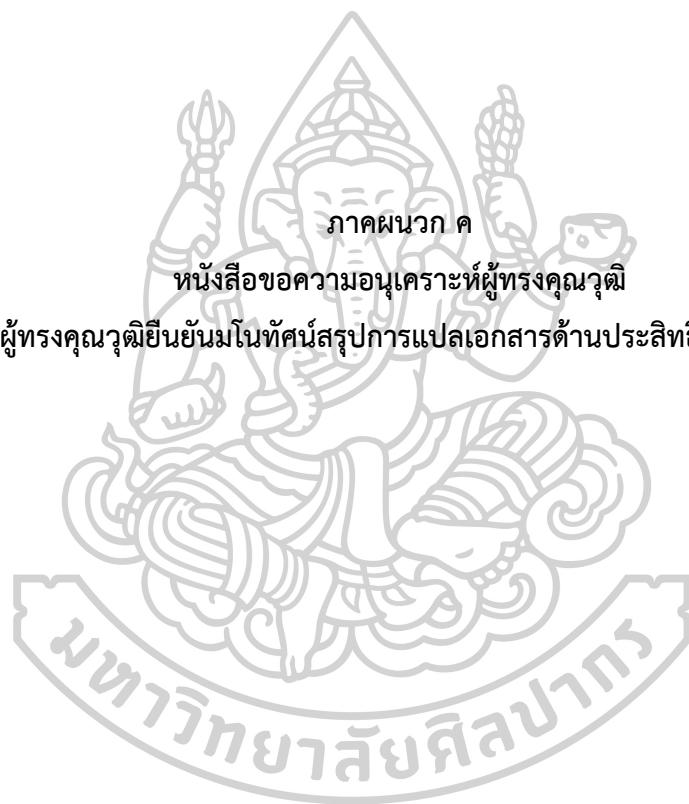
| ข้อ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|-----|--------------|---------|---------|---------|---------|------|---------|------------|------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 76 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 77 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 78 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 79 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 80 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 81 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 82 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 83 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 84 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 85 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 86 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 87 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 88 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 89 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 90 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.80 | ✓ | | |
| 91 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 92 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 93 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 94 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 95 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 96 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 97 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 98 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 99 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 100 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

| ข้อ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|-----|--------------|---------|---------|---------|---------|------|---------|------------|----------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 101 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 102 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 103 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 104 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 105 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 106 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 107 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 108 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 109 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.80 | ✓ | | |
| 110 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 111 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 112 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 113 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | 113 กับ 114 |
| 114 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.80 | ✓ | | รวมข้อเดียวกัน |
| 115 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 116 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 117 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 118 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 119 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 120 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 121 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |
| 122 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ✓ | | |

หมายเหตุ ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรับแก้ไขข้อคำถามที่มีความใกล้เคียงกันให้รวมเป็นข้อเดียวกัน คือข้อที่ 74 กับข้อที่ 75 และข้อที่ 113 กับข้อที่ 114 ดังนั้น ข้อคำถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงปรับจากเดิมจำนวน 122 ข้อ เป็นจำนวน 120 ข้อ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันมติสนับสนุนการแปลเอกสารด้านประสิทธิผลของโรงเรียน





ที่ อว 8612.2 / 400

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลการแปลเอกสาร

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ ชั่งมะ

ด้วย นางอุบลรัตน์ กรุดมณี รหัสนักศึกษา 60252931 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก” ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลการแปลเอกสารด้านประสิทธิผลโรงเรียนเพื่อนำไปประกอบการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

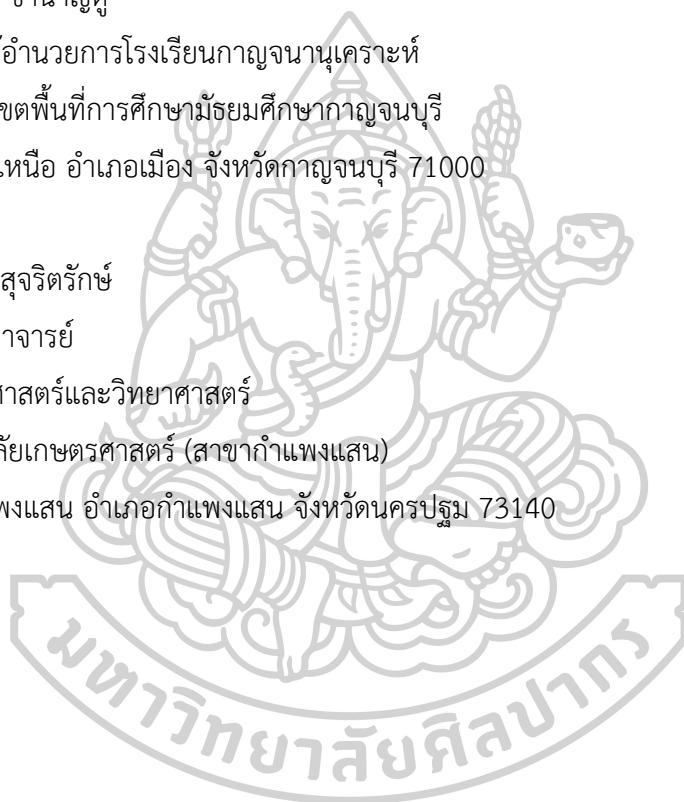
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันมติสนับสนุนการแปลเอกสารด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ ชั่งขะ
ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาภาษาต่างประเทศ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
ตำบลบ่อ่าง อำเภอมะนัง จังหวัดสงขลา 90000
2. ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
ตำบลบ้านเหนือ อำเภอมะนัง จังหวัดกาญจนบุรี 71000
3. ดร.สุพัตรา สุจริตรักษ์
ตำแหน่ง อาจารย์
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (สาขากำแพงแสน)
ตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140



ผลการยืนยันมีนัยสำคัญต่อการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ที่เป็นภาษาอังกฤษ มาสรุปประเด็น แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันมีนัยสำคัญต่อการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิภาพโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มีนัยสำคัญสรุป | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------|--|---|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| การประเมิน ผลการเรียนรู้ | Assessment for, as and of Learning | การประเมินผล การเรียนรู้ | | | | | | |
| 1 | 1.1 Assessment is connected to the curriculum, collaboratively developed by educators and used to inform next steps in learning and instruction. | 1.1 นักการศึกษาร่วมมือ สร้างแบบประเมินผล ที่มีความสอดคล้องกับ หลักสูตรและนำมาใช้ ในการเรียนการสอน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 2 | 1.2 A variety of relevant and meaningful assessment data is used by students and educators to continuously monitor learning, to inform instruction and determine next steps. | 1.2 นักการศึกษาใช้ความ หลากหลายของข้อมูล การประเมินผลเพื่อติดตาม และพัฒนาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันมีนัยสำคัญต่อการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิภาพผลโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มีนัยสำคัญ 1.3 นักเรียนและนักการศึกษา สร้างความเข้าใจ ร่วมกันในสิ่งที่นักเรียน กำลังเรียนรู้ด้วยการ กำหนดเป้าหมายการ เรียนรู้ และชี้แนะหนทาง สู่ความสำเร็จ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--|---|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 3 | 1.3 students and educators build a common understanding of what students are learning by identifying, sharing, and clarifying the learning goals and success criteria. | 1.3 นักเรียนและนักการศึกษา สร้างความเข้าใจ ร่วมกันในสิ่งที่นักเรียน กำลังเรียนรู้ด้วยการ กำหนดเป้าหมายการ เรียนรู้ และชี้แนะหนทาง สู่ความสำเร็จ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 4 | 1.4 During learning, timely, ongoing, descriptive feedback about student progress is provided based on student actions and co-constructed success criteria. | 1.4 ในระหว่างเรียนมี การสะท้อนข้อมูลกลับ อย่างเหมาะสมและ ต่อเนื่องในความรู้ความ ของนักเรียนด้าน พฤติกรรมการและเกณฑ์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันมีนัยสำคัญการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิภาพโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มีนัยสำคัญ 1.5 นักเรียนได้รับการ สอนอย่างชัดเจนและใช้ ทักษะการประเมินตนเอง เพื่อติดตาม ปรับปรุง และสื่อสารการเรียนรู้ ของตนเองภายในบริบท ของหลักสูตรหรือ แผนการศึกษาบุคคล | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--|---|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 5 | 1.5 Students are explicitly taught and regularly use self-assessment skills to monitor, improve and communicate their learning within the context of the Ontario curriculum and/or individual Education Plan (IEP) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 6 | 1.6 Assessment of learning provides relevant and meaningful evidence to evaluate the quality of student achievement at or near the end of a cycle of learning and to determine next steps. | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันมีนัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิผลโรงเรียน ของทฤษฎีออนแควรี่โอ | มีนวัตกรรมรูปแบบใด | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปดผล | | ข้อเสนอแนะ |
|--|--|--|---------------|---------|---------|---------|------------|--|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 7 | 1.7 Ongoing communication about learning is in place to allow students, educators and parents to monitor and support student learning. | 1.7 การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียน นักการศึกษา และ ผู้ปกครองได้ติดตาม สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| ภาวะผู้นำ ของโรงเรียน และชั้นเรียน | School and Classroom Leadership | ภาวะผู้นำของโรงเรียน และชั้นเรียน | | | | | | |
| 8 | 2.1 Collaborative instructional leadership builds capacity to strengthen and enhance teaching and learning. | 2.1 ความเป็นผู้นำด้านวิชาการแบบร่วมมือจะ ช่วยเสริมสร้าง ความ สามารถและส่งเสริมต่อ การเรียนการสอน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | เพิ่มเติมคำว่า “ความเป็น ผู้นำด้าน วิชาการแบบ ร่วมมือ” |

ผลการยืนยันมีนัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิภาพผลโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มีนัยสำคัญสรุป | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปดผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--|---|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 9 | 2.2 Processes and practices are designed to deepen understanding of the curriculum and refine instruction to improve student learning and achievement. | 2.2 วิธีดำเนินการและการปฏิบัติออกแบบเพื่อเพิ่มความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนนำมาปรับปรุงการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 10 | 2.3 Organizational structures are coherent, flexible and respond to the needs of students. | 2.3 โครงสร้างองค์การมีความสอดคล้อง ยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของนักเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันนิเทศน์สรุปการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิผลโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มีนิเทศน์สรุป | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปดผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|---|---|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 11 | 2.4 Job-embedded and inquiry-based professional learning builds capacity, informs instructional practice and contributes to a culture of learning. | 2.4 การเรียนรู้แบบวิธีฝังตัวและแบบสืบเสาะหาความรู้เสริมสร้างขีดความสามารถเป็นข้อมูล การปฏิบัติการสอน และก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 12 | 2.5 Staff, students, parents and school community promote and sustain student well-being and positive student behaviour in a safe, accepting, inclusive and healthy learning environment. | 2.5 บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมและรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน มีพฤติกรรมเชิงบวกอยู่ในสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่สะอาด ปลอดภัยและเป็นที่ยอมรับ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันมีมติสนับสนุนการแปลเอกสารต้นประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิผลโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มีมติสนับสนุน | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|------------------------------|--|--|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| การมีส่วนร่วม ของนักเรียน | Student Engagement | การมีส่วนร่วมของ นักเรียน | | | | | | |
| 13 | 3.1 The teaching and learning environment is inclusive, promotes the intellectual engagement of all students and reflects individual student strengths, needs, learning preferences and cultural perspectives. | 3.1 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมทางปัญญาของนักเรียนและสะท้อนถึงความโดดเด่นของแต่ละคน ความต้องการ ความสนใจในการเรียนรู้ และมุมมองทางวัฒนธรรม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 14 | 3.2 Students' stated priorities that reflect the diversity, needs and interests of the student population are embedded in School Improvement Plans (SIPs). | 3.2 นักเรียนจัดลำดับความสำคัญสะท้อนถึงความหลากหลาย ความต้องการ ความสนใจของนักเรียนในแผนพัฒนา | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันมีนัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิผลโรงเรียน ของทฤษฎีอ็อนแควรีโอ | มีนัยสำคัญ 3.3 นักเรียนมีส่วนร่วม อภิปรายโครงการและ กิจกรรมของชั้นเรียน และโรงเรียน ที่แสดงถึง ความหลากหลาย ความ ต้องการและความสนใจ ของนักเรียน 3.4 การทำงานเป็นทีม การสนับสนุน ภาวะผู้นำ และการเป็นพลเมืองโลก | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปดผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--|--|---------------|---------|---------|---------|------------|--|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 15 | 3.3 Students are partners in dialogue and discussions to inform programs and activities in the classroom and school that represent the diversity, needs and interests of the student population. | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 16 | 3.4 Students demonstrate a wide range of transferable skills such as teamwork, advocacy, leadership and global citizenship. | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | เพิ่มเติมคำว่า “นักเรียน มีทักษะ ที่สามารถ ถ่ายทอดได้ หลากหลาย” |

ผลการยืนยันมีนัยสำคัญการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิภาพโรงเรียน ของทฤษฎีออนแควรีโอ | มีนัยสำคัญ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|---|--|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| หลักสูตร การเรียน การสอน | Curriculum, Teaching and Learning | หลักสูตรการเรียนการสอน | | | | | | |
| 17 | 4.1 A culture of high expectations supports the belief that all students can learn, progress and achieve. | 4.1 วัฒนธรรมแห่งความคาดหวังสูง สนับสนุนความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนเรียนรู้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 18 | 4.2 A clear emphasis on high levels of achievement in literacy and numeracy is evident throughout the school. | 4.2 จุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงด้านการอ่านออกเขียนได้และการคิดเลขเป็นที่ประจักษ์ในโรงเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันโมเดลต้นแบบการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิภาพผลโรงเรียน ของทฤษฎีออบนแควรีเอ | โมเดลต้นแบบ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--|--|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 19 | 4.3 Teaching and learning in the 21st Century is collaborative, innovative and creative within a global context. | 4.3 การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือความร่วมมือ การแสดงความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้อริบทของโลก | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 20 | 4.4 Learning is deepened through authentic, relevant and meaningful student inquiry. | 4.4 การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งผ่านการสอบถามตามสภาพแท้จริงของนักเรียนแบบตรงประเด็นและมี ความหมาย แบบตรงประเด็นและมี ความหมาย | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันมีนัยที่ค้นสรุปการแปลเอกสารต้นประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิผลโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มีนัยที่ค้นสรุป | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--|---|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 21 | 4.5 Instruction and assessment are differentiated in response to student strengths, needs and prior learning. | 4.5 การเรียนการสอนและการประเมินผลมีความแตกต่างกันตามจุดแข็ง ความต้องการ และการเรียนรู้เดิมของนักเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 22 | 4.6 Resources for students are relevant, current, accessible, inclusive and monitored for bias. | 4.6 แหล่งข้อมูลสำหรับนักเรียนปัจจุบันเข้าถึงครอบคลุม และตรวจสอบได้ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 23 | 4.7 Timely and tiered interventions, supported by a team approach, respond to individual student learning needs, and well-being. | 4.7 การช่วยเหลือที่เป็นขั้นบันไดรองรับความต้องการเรียนรู้ของนักเรียน และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันมโนทัศน์สรุปการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ชื่อ | ประสิทธิภาพโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มโนทัศน์สรุป | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------------------|---|--|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| การวางแผน โปรแกรม | Pathways Planning and Programming | การวางแผนโปรแกรม | | | | | | |
| 24 | 5.1 Comprehensive education and career/life planning programs meet the learning needs, interests and aspirations of all students. | 5.1 โปรแกรมการศึกษาและการวางแผนอาชีพ/ชีวิตที่ครอบคลุมตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงบันดาลใจของนักเรียนทุกคน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 25 | 5.2 Opportunities for authentic learning experiences and experiential learning exist in all classrooms, schools and community programs. | 5.2 โอกาสและประสบการณ์การเรียนรู้มีอยู่ในชั้นเรียนโรงเรียนและชุมชนทุกแห่ง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันโมเดลต้นแบบการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

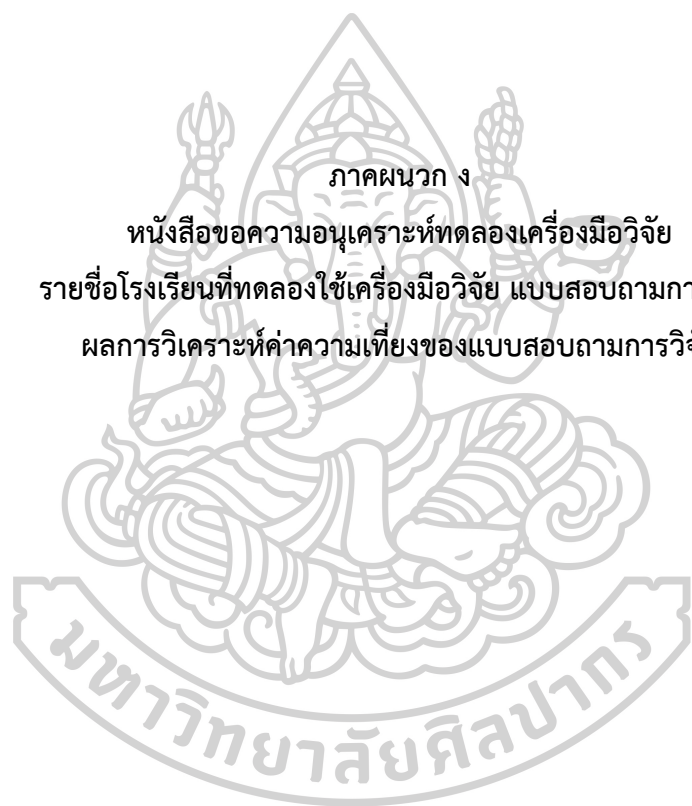
| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิภาพโรงเรียน ของทุกผู้อ่อนแอเรียน | โมเดลต้นแบบ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|---|--|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 26 | 5.3 Students, parents, families, and educators understand the full range of pathways, programs, options and supports that are available. | 5.3 นักเรียน ผู้ปกครอง ครูอบครูวิ และนักการศึกษาเข้าใจเส้นทางโปรแกรมทางเลือก และการสนับสนุนที่มีประโยชน์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 27 | 5.4 Students build on in-school and out-of-school experiences to further explore and reflect upon their interests, strengths, skills and education and career/life aspirations. | 5.4 นักเรียนสร้างเสริมประสบการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อค้นหาความสนใจ จุดแข็ง ทักษะ การศึกษา และแรงบันดาลใจในอนาคต ชีวิต | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

ผลการยืนยันมโนทัศน์สรุปการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ชื่อ | ประสิทธิภาพผลโรงเรียน ของทฤษฎีออนแทรีโอ | มโนทัศน์สรุป | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---|---|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| ความร่วมมือ ของบ้าน โรงเรียน และชุมชน | Home, School and Community Partnerships | ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน | | | | | | |
| 28 | 6.1 The School Council has a meaningful role in supporting learning, well-being and achievement for students. | 6.1 คณะกรรมการ สถานศึกษามีบทบาท สำคัญในการสนับสนุน การเรียนรู้ ความเป็นอยู่ ที่ดีและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| 29 | 6.2 Students, parents and community members are engaged and welcomed as respected, valued partners in student learning. | 6.2 นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนมี ส่วนร่วมแสดงความ ยินดีและยอมรับในการ เรียนรู้ของนักเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | |

ผลการยืนยันโมเดลต้นแบบการแปลเอกสารด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน (ต่อ)

| ด้าน/ข้อ | ประสิทธิภาพผลโรงเรียน ของทฤษฎีออบนแควร์โอ | โมเดลต้นแบบ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | แปลผล | | ข้อเสนอแนะ |
|----------|---|--|---------------|---------|---------|---------|------------|------------|
| | | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | |
| 30 | 6.3 The school and community build partnerships to enhance learning opportunities and well-being for students. | 6.3 โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 31 | 6.4 Learning opportunities,resources and supports are provided to help parents support student learning and have productive ongoing parent-teacher-student conversations. | 6.4 โอกาสการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลและการสนับสนุน ช่วยให้ผู้ปกครองได้สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน และมีการสนทนา ระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียนอย่างต่อเนื่อง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย แบบสอบถามการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย



ที่ อว 8612.2/568

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

19 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีนครน่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางอุบลรัตน์ กรุดมณี รหัสนักศึกษา 60252931 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็ก” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความ
เชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

| ที่ | โรงเรียน |
|-----|--|
| 1 | โรงเรียนศรีนครน่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน |
| 2 | โรงเรียนเขากะลาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ |
| 3 | โรงเรียนลาดชะโดสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา |
| 4 | โรงเรียนหัวไผ่วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง |
| 5 | โรงเรียนแก่นาจารย์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ |
| 6 | โรงเรียนขวาวใหญ่วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ |
| 7 | โรงเรียนแก้งสนามนางพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา |
| 8 | โรงเรียนโนนราชวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม |
| 9 | โรงเรียนศรีราษฎร์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร |
| 10 | โรงเรียนคูเต่าวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล |

รายชื่อโรงเรียนที่ขอทดลองเครื่องมือวิจัย เป็นโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลที่ได้จากการตอบของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นางอุบลรัตน์ กรุดมณี

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย /ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

| ข้อ | สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | สำหรับผู้วิจัย |
|-----|--|----------------|
| 1 | เพศ 1. <input type="checkbox"/> ชาย 2. <input type="checkbox"/> หญิง | |
| 2 | อายุ 1. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี 2. <input type="checkbox"/> 31-40 ปี 3. <input type="checkbox"/> 41-50 ปี 4. <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป | |
| 3 | ระดับการศึกษา 1. <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี 3. <input type="checkbox"/> ปริญญาโท 4. <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | |
| 4 | ตำแหน่ง 1. <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน 2. <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 3. <input type="checkbox"/> ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | |
| 5 | ประสบการณ์ในตำแหน่ง 1. <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี 2. <input type="checkbox"/> 5-10 ปี 3. <input type="checkbox"/> 11-15 ปี 4. <input type="checkbox"/> 16-20 ปี 5. <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง
 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว กำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้
 ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาขนาดเล็กในระดับน้อยที่สุด
 ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาขนาดเล็กในระดับน้อย
 ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาขนาดเล็กในระดับปานกลาง
 ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาขนาดเล็กในระดับมาก
 ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาขนาดเล็กในระดับมากที่สุด

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน | | | | | |
| 2 | แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 3 | จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน | | | | | |
| 4 | กำหนดนโยบายของโรงเรียนร่วมกัน | | | | | |
| 5 | กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา | | | | | |
| 6 | พิจารณาแผนปฏิบัติการประจำปีร่วมกัน | | | | | |
| 7 | ประชุมวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 8 | ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 9 | นิเทศติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 10 | ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 11 | มีภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 12 | มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ | | | | | |
| 13 | มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| 14 | มีความรู้และทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 15 | มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน | | | | | |

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | มีความเข้าใจธรรมชาติองค์กร | | | | | |
| 17 | มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี | | | | | |
| 18 | มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 19 | มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ | | | | | |
| 20 | มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล | | | | | |
| 21 | มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน | | | | | |
| 22 | แบ่งอำนาจการตัดสินใจตามขอบข่ายงาน | | | | | |
| 23 | การตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา | | | | | |
| 24 | การตัดสินใจโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการ | | | | | |
| 25 | ความเป็นประชาธิปไตยในสถานศึกษา | | | | | |
| 26 | รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย | | | | | |
| 27 | มีอิสระในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 28 | มีอิสระในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 29 | มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น | | | | | |
| 30 | สร้างความสามัคคีในสถานศึกษา | | | | | |
| 31 | ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 32 | ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | | | | | |
| 33 | มีความผูกพันต่อสถานศึกษา | | | | | |
| 34 | สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน | | | | | |
| 35 | บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร | | | | | |
| 36 | ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 37 | สร้างแรงจูงใจในการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 38 | สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร | | | | | |
| 39 | อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 40 | มีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง | | | | | |
| 41 | ยกย่องและชื่นชมความสามารถของบุคลากร | | | | | |
| 42 | สนับสนุนให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนในการทำงาน | | | | | |
| 43 | การให้รางวัลกับผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จ | | | | | |

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 44 | เป้าหมายสถานศึกษากับบุคลากรมีทิศทางเดียวกัน | | | | | |
| 45 | รักษาผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษา | | | | | |
| 46 | ความศรัทธาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 47 | การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย | | | | | |
| 48 | การมีส่วนร่วมวางแผน | | | | | |
| 49 | การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ทางเลือก | | | | | |
| 50 | การมีส่วนร่วมการดำเนินงานของสถานศึกษา | | | | | |
| 51 | การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ | | | | | |
| 52 | การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล | | | | | |
| 53 | การมีส่วนร่วมบริหารงานงบประมาณ | | | | | |
| 54 | การมีส่วนร่วมบริหารงานทั่วไป | | | | | |
| 55 | การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | | | | | |
| 56 | การมีส่วนร่วมในการประเมินผล | | | | | |
| 57 | การมีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงงาน | | | | | |
| 58 | การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ | | | | | |
| 59 | การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน | | | | | |
| 60 | การมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหาร | | | | | |
| 61 | การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา | | | | | |
| 62 | การมีส่วนร่วมของสถานักเรียน | | | | | |
| 63 | การมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ปกครอง | | | | | |
| 64 | การมีส่วนร่วมของชุมชน | | | | | |
| 65 | การมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ | | | | | |
| 66 | การติดต่อสื่อสารเหมาะสมกับสถานการณ์ | | | | | |
| 67 | การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน | | | | | |
| 68 | ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย | | | | | |
| 69 | ระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว | | | | | |
| 70 | การสื่อสารแบบสองทาง | | | | | |
| 71 | การติดต่อสื่อสารเชิงบวก | | | | | |

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 72 | การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 73 | แจ้งข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ | | | | | |
| 74 | แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน | | | | | |
| 75 | ระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน | | | | | |
| 76 | ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ | | | | | |
| 77 | นำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 78 | มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่อชุมชน | | | | | |
| 79 | มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร | | | | | |
| 80 | มีความไว้วางใจต่อกัน | | | | | |
| 81 | มีการยอมรับซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 82 | มีการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ | | | | | |
| 83 | มีข้อตกลงการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 84 | มีกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 85 | มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 86 | มีระบบการควบคุม ติดตามงานมีคุณภาพ | | | | | |
| 87 | มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 88 | ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ | | | | | |
| 89 | มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากร | | | | | |
| 90 | กำหนดหน้าที่และภารกิจของบุคลากรชัดเจน | | | | | |
| 91 | ให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 92 | ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ ๆ | | | | | |
| 93 | มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง | | | | | |
| 94 | ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 95 | สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น | | | | | |
| 96 | สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมบริหารงาน | | | | | |
| 97 | ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ | | | | | |
| 98 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 99 | ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ | | | | | |

| ข้อ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 100 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแก้ปัญหา | | | | | |
| 101 | ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก | | | | | |
| 102 | เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรึกษางาน | | | | | |
| 103 | พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 104 | กฎระเบียบราชการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 105 | โครงสร้างองค์การมีความชัดเจน | | | | | |
| 106 | สภาพสังคมส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 107 | วัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 108 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับหลักนิติธรรม | | | | | |
| 109 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้หลักความมีเหตุผล | | | | | |
| 110 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการความรู้ | | | | | |
| 111 | การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจน โปร่งใส | | | | | |
| 112 | สนับสนุนชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับการพัฒนา | | | | | |
| 113 | สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง | | | | | |
| 114 | งบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 115 | การจัดสรรทรัพยากรเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 116 | สร้างสรรค์หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ | | | | | |
| 117 | สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม | | | | | |
| 118 | ส่งเสริมวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 119 | เข้าใจอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในองค์การ | | | | | |
| 120 | นำวิธีวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | |

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กใส่เครื่องหมาย/

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว มีระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดเล็กในระดับน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดเล็ก ในระดับน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดเล็กในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดเล็กในระดับมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดเล็กในระดับมากที่สุด

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การประเมินผลการเรียนรู้ | | | | | | |
| 1 | นักการศึกษาสร้างแบบประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรและนำมาใช้ในการเรียนการสอน | | | | | |
| 2 | นักการศึกษาใช้ความหลากหลายของข้อมูล การประเมินผลเพื่อติดตามและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 3 | นักเรียนและนักการศึกษาสร้างความเข้าใจร่วมกันในสิ่งที่นักเรียนกำลังเรียนรู้ด้วยการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และชี้แนะหนทางสู่ความสำเร็จ | | | | | |
| 4 | ในระหว่างเรียนมีการสะท้อนข้อมูลกลับอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในความก้าวหน้าของนักเรียนด้านพฤติกรรมและเกณฑ์ความสำเร็จที่สร้างร่วมกัน | | | | | |
| 5 | นักเรียนได้รับการสอนอย่างชัดเจนและใช้ทักษะการประเมินตนเองเพื่อติดตาม ปรับปรุง และสื่อสารการเรียนรู้ของตนเองภายในบริบทของหลักสูตรหรือแผนการศึกษารายบุคคล | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | การประเมินผลการเรียนรู้เป็นหลักฐานสำคัญเพื่อใช้ประเมินคุณลักษณะผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ส่วนสุดท้ายของกระบวนการการเรียนรู้ เพื่อกำหนดกระบวนการต่อไป | | | | | |
| 7 | การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียน นักการศึกษา และผู้ปกครองได้ติดตาม สนับสนุน การเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน | | | | | | |
| 8 | ความเป็นผู้นำด้านวิชาการแบบรวมมือจะช่วยเสริมสร้างความสามารถ และส่งเสริมต่อการเรียนการสอน | | | | | |
| 9 | วิธีดำเนินการและการปฏิบัติออกแบบเพื่อเพิ่มความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนนำมาปรับปรุงการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | |
| 10 | โครงสร้างองค์การมีความสอดคล้อง ยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของนักเรียน | | | | | |
| 11 | การเรียนรู้แบบวิธีฝังตัวและแบบสืบเสาะหาความรู้เสริมสร้างขีดความสามารถเป็นข้อมูลการปฏิบัติการสอนและก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| 12 | บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริมและรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวกอยู่ในสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่สะอาด ปลอดภัยและเป็นที่ยอมรับ | | | | | |
| การมีส่วนร่วมของนักเรียน | | | | | | |
| 13 | สภาพแวดล้อมการเรียนการสอนส่งเสริมทางปัญญาของนักเรียนและสะท้อนถึงความโดดเด่นของแต่ละคน ความต้องการ ความสนใจในการเรียนรู้ และมุมมองทางวัฒนธรรม | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | นักเรียนจัดลำดับความสำคัญที่สะท้อนถึงความหลากหลาย ความต้องการ และความสนใจของนักเรียนในแผนพัฒนา ของโรงเรียน | | | | | |
| 15 | นักเรียนมีส่วนร่วมอภิปรายโครงการและกิจกรรมของ ชั้นเรียนและโรงเรียน ที่แสดงถึงความหลากหลาย ความต้องการและความสนใจของนักเรียน | | | | | |
| 16 | นักเรียนมีทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การสนับสนุน ภาวะผู้นำ และการเป็น พลเมืองโลก | | | | | |
| หลักสูตร การเรียนการสอน | | | | | | |
| 17 | วัฒนธรรมแห่งความคาดหวังสูงสนับสนุนความเชื่อ ที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จได้ | | | | | |
| 18 | จุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน ระดับสูง ด้านการอ่านออกเขียนได้ และการคิดเลข เป็นที่ประจักษ์ในโรงเรียน | | | | | |
| 19 | การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือความร่วมมือ การแสดงความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้บริบทของโลก | | | | | |
| 20 | การเรียนรู้ที่ลุ่มลึกผ่านการสอบถามตามสภาพแท้จริง ของนักเรียนแบบตรงประเด็นและมีความหมาย | | | | | |
| 21 | การเรียนการสอนและการประเมินผลมีความแตกต่างกัน ตามจุดแข็ง ความต้องการ และการเรียนรู้เดิมของ นักเรียน | | | | | |
| 22 | แหล่งข้อมูลสำหรับนักเรียนเป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้ ครอบคลุม และตรวจสอบได้ | | | | | |
| 23 | การช่วยเหลือกันที่เป็นขั้นตอนโดยใช้วิธีการกลุ่มช่วย ตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การวางแผนโปรแกรม | | | | | | |
| 24 | โปรแกรมการศึกษาและการวางแผนอาชีพ/ชีวิต ที่ครอบคลุมตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงบันดาลใจของนักเรียนทุกคน | | | | | |
| 25 | โอกาสและประสบการณ์การเรียนรู้ที่อยู่ในชั้นเรียน โรงเรียน และชุมชนทุกแห่ง | | | | | |
| 26 | นักเรียน ผู้ปกครอง ครอบครัว และนักการศึกษาเข้าใจ เส้นทาง โปรแกรมทางเลือก และการสนับสนุนที่มี ประโยชน์ | | | | | |
| 27 | นักเรียนสร้างเสริมประสบการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อค้นหาความสนใจ จุดแข็ง ทักษะ การศึกษา และ แรงบันดาลใจในอาชีพ/ชีวิต | | | | | |
| ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน | | | | | | |
| 28 | คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการ สนับสนุนการเรียนรู้ ความเป็นอยู่ที่ดีและผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน | | | | | |
| 29 | นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วม แสดงความยินดีและยอมรับในการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| 30 | โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน | | | | | |
| 31 | โอกาสการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลและการสนับสนุน ช่วยให้ผู้ปกครองได้สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน และมีการสนทนาระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียน อย่างต่อเนื่อง | | | | | |

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย

| | N | % |
|-----------------------------|----|--------|
| Valid | 30 | 100.00 |
| Cases Excluded ^a | 0 | .00 |
| Total | 30 | 100.00 |

Reliability การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .9904 | .9909 | 120 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR006 | 532.3000 | 2457.0448 | .5821 | .9904 |
| VAR007 | 532.2333 | 2470.1161 | .5344 | .9904 |
| VAR008 | 532.2000 | 2463.4759 | .5987 | .9904 |
| VAR009 | 532.2667 | 2477.7195 | .2267 | .9906 |
| VAR010 | 532.1333 | 2481.4989 | .2823 | .9905 |
| VAR011 | 532.1667 | 2478.4195 | .3328 | .9905 |
| VAR012 | 532.2000 | 2469.2690 | .5609 | .9904 |
| VAR013 | 532.1667 | 2472.9023 | .4970 | .9904 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR014 | 532.3333 | 2475.7471 | .3645 | .9905 |
| VAR015 | 532.3667 | 2458.9299 | .6632 | .9903 |
| VAR016 | 532.3333 | 2465.0575 | .6241 | .9904 |
| VAR017 | 532.4000 | 2460.2483 | .7266 | .9903 |
| VAR018 | 532.2667 | 2461.4437 | .7026 | .9903 |
| VAR019 | 532.3667 | 2461.4816 | .6970 | .9903 |
| VAR020 | 532.2667 | 2464.7540 | .6359 | .9903 |
| VAR021 | 532.4000 | 2455.1448 | .6656 | .9903 |
| VAR022 | 532.1667 | 2477.7299 | .3455 | .9905 |
| VAR023 | 532.2333 | 2465.9092 | .6199 | .9904 |
| VAR024 | 532.3667 | 2455.8954 | .5992 | .9904 |
| VAR025 | 532.3333 | 2448.5057 | .7691 | .9903 |
| VAR026 | 532.3000 | 2462.8379 | .6699 | .9903 |
| VAR027 | 532.3667 | 2459.7575 | .7315 | .9903 |
| VAR028 | 532.1667 | 2468.1437 | .5974 | .9904 |
| VAR029 | 532.3667 | 2444.7920 | .8306 | .9903 |
| VAR030 | 532.3333 | 2457.6782 | .6842 | .9903 |
| VAR031 | 532.3333 | 2456.1609 | .7112 | .9903 |
| VAR032 | 532.4333 | 2465.7713 | .3572 | .9906 |
| VAR033 | 532.5000 | 2463.5000 | .3893 | .9905 |
| VAR034 | 532.3000 | 2459.3897 | .6550 | .9903 |
| VAR035 | 532.2000 | 2459.8897 | .6642 | .9903 |
| VAR036 | 532.2333 | 2462.5299 | .6886 | .9903 |
| VAR037 | 532.2000 | 2455.6828 | .7411 | .9903 |
| VAR038 | 532.3667 | 2458.1023 | .4955 | .9904 |
| VAR039 | 532.2333 | 2460.1851 | .6502 | .9903 |
| VAR040 | 532.3000 | 2448.6310 | .7078 | .9903 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR041 | 532.3667 | 2451.1368 | .6704 | .9903 |
| VAR042 | 532.4333 | 2447.9092 | .7893 | .9903 |
| VAR043 | 532.2333 | 2449.8402 | .6968 | .9903 |
| VAR044 | 532.2333 | 2453.4264 | .7723 | .9903 |
| VAR045 | 532.4333 | 2444.1851 | .8505 | .9903 |
| VAR046 | 532.3000 | 2452.4931 | .7778 | .9903 |
| VAR047 | 532.5333 | 2464.8782 | .3582 | .9906 |
| VAR048 | 532.5000 | 2448.8103 | .7939 | .9903 |
| VAR049 | 532.3000 | 2460.7000 | .6317 | .9903 |
| VAR050 | 532.0333 | 2466.9989 | .6153 | .9904 |
| VAR051 | 532.4333 | 2451.1506 | .7361 | .9903 |
| VAR052 | 532.3333 | 2450.1609 | .7423 | .9903 |
| VAR053 | 532.3667 | 2460.0333 | .6435 | .9903 |
| VAR054 | 532.4333 | 2451.5644 | .6708 | .9903 |
| VAR055 | 532.3000 | 2449.4586 | .8319 | .9903 |
| VAR056 | 532.3667 | 2448.5851 | .7690 | .9903 |
| VAR057 | 532.5000 | 2453.0172 | .6148 | .9904 |
| VAR058 | 532.4000 | 2454.1793 | .6273 | .9904 |
| VAR059 | 532.3333 | 2446.1609 | .8071 | .9903 |
| VAR060 | 532.4667 | 2448.8782 | .7179 | .9903 |
| VAR061 | 532.4667 | 2445.6368 | .7673 | .9903 |
| VAR062 | 532.3667 | 2448.6540 | .8463 | .9903 |
| VAR063 | 532.4000 | 2445.4207 | .8240 | .9903 |
| VAR064 | 532.3333 | 2445.6782 | .8149 | .9903 |
| VAR065 | 532.3000 | 2444.7690 | .8309 | .9903 |
| VAR066 | 532.4333 | 2439.4264 | .7954 | .9903 |
| VAR067 | 532.5000 | 2440.1897 | .7990 | .9903 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR068 | 532.5000 | 2435.7759 | .8083 | .9903 |
| VAR069 | 532.5333 | 2432.6713 | .8600 | .9903 |
| VAR070 | 532.5333 | 2442.3264 | .8402 | .9903 |
| VAR071 | 532.4333 | 2441.4954 | .8232 | .9903 |
| VAR072 | 532.3000 | 2447.4586 | .8676 | .9903 |
| VAR073 | 532.2333 | 2465.0816 | .6367 | .9903 |
| VAR074 | 532.3667 | 2455.5506 | .6561 | .9903 |
| VAR075 | 532.3333 | 2458.4368 | .7563 | .9903 |
| VAR076 | 532.3667 | 2460.1713 | .7232 | .9903 |
| VAR077 | 532.3667 | 2456.2402 | .7110 | .9903 |
| VAR078 | 532.4000 | 2470.2483 | .3871 | .9905 |
| VAR079 | 532.3333 | 2457.6092 | .6854 | .9903 |
| VAR080 | 532.3000 | 2452.2172 | .7101 | .9903 |
| VAR081 | 532.3667 | 2449.6885 | .7511 | .9903 |
| VAR082 | 532.3667 | 2448.1713 | .7757 | .9903 |
| VAR083 | 532.6000 | 2449.1448 | .6148 | .9904 |
| VAR084 | 532.3000 | 2468.9069 | .4861 | .9904 |
| VAR085 | 532.4333 | 2451.7023 | .8034 | .9903 |
| VAR086 | 532.3000 | 2459.1138 | .7444 | .9903 |
| VAR087 | 532.3667 | 2466.5851 | .5950 | .9903 |
| VAR088 | 532.4333 | 2455.9092 | .7274 | .9903 |
| VAR089 | 532.4000 | 2459.3517 | .6592 | .9903 |
| VAR090 | 532.3333 | 2467.2644 | .5802 | .9904 |
| VAR091 | 532.4667 | 2452.6713 | .7962 | .9903 |
| VAR092 | 532.4667 | 2456.6023 | .7243 | .9903 |
| VAR093 | 532.4333 | 2455.2195 | .7399 | .9903 |
| VAR094 | 532.4333 | 2450.4609 | .8259 | .9903 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR095 | 532.4000 | 2456.8000 | .7048 | .9903 |
| VAR096 | 532.4667 | 2448.4644 | .7886 | .9903 |
| VAR097 | 532.2333 | 2456.4609 | .7174 | .9903 |
| VAR098 | 532.3000 | 2468.2862 | .5611 | .9904 |
| VAR099 | 532.2333 | 2461.4954 | .6266 | .9903 |
| VAR100 | 532.3000 | 2462.2862 | .6035 | .9903 |
| VAR101 | 532.3667 | 2453.0678 | .7675 | .9903 |
| VAR102 | 532.3333 | 2455.6092 | .6542 | .9903 |
| VAR103 | 532.2000 | 2464.5103 | .5799 | .9904 |
| VAR104 | 532.2333 | 2456.2540 | .7212 | .9903 |
| VAR105 | 532.3000 | 2452.9759 | .7692 | .9903 |
| VAR106 | 532.3333 | 2459.8851 | .6450 | .9903 |
| VAR107 | 532.2667 | 2464.7540 | .5628 | .9904 |
| VAR108 | 532.3667 | 2447.3437 | .7891 | .9903 |
| VAR109 | 532.4333 | 2452.5299 | .7135 | .9903 |
| VAR110 | 532.3000 | 2460.7690 | .7113 | .9903 |
| VAR111 | 532.3667 | 2452.5851 | .7761 | .9903 |
| VAR112 | 532.4000 | 2457.9034 | .6851 | .9903 |
| VAR113 | 532.3667 | 2445.9644 | .8115 | .9903 |
| VAR114 | 532.3667 | 2453.2057 | .7651 | .9903 |
| VAR115 | 532.4000 | 2450.0414 | .8259 | .9903 |
| VAR116 | 532.3000 | 2452.6310 | .7753 | .9903 |
| VAR117 | 532.4667 | 2442.3264 | .8905 | .9902 |
| VAR118 | 532.4333 | 2440.7368 | .8347 | .9903 |
| VAR119 | 532.9333 | 2436.9609 | .6477 | .9904 |
| VAR120 | 532.6333 | 2441.4126 | .7778 | .9903 |
| VAR121 | 532.3667 | 2461.1368 | .7039 | .9903 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR122 | 532.4667 | 2448.0506 | .7954 | .9903 |
| VAR123 | 532.5000 | 2445.1552 | .7840 | .9903 |
| VAR124 | 532.5000 | 2452.8793 | .8062 | .9903 |
| VAR125 | 532.6667 | 2434.6437 | .8365 | .9903 |

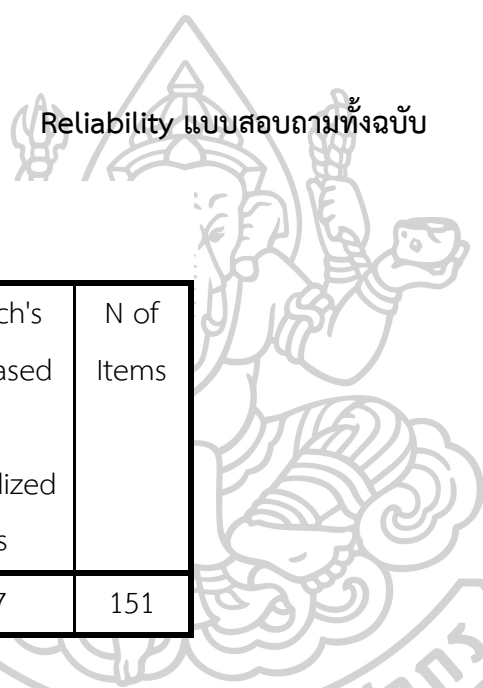
Reliability ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .9812 | .9818 | 31 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR126 | 130.0000 | 230.2759 | .8154 | .9806 |
| VAR127 | 129.9667 | 233.2057 | .7588 | .9808 |
| VAR128 | 130.0000 | 231.5172 | .8083 | .9806 |
| VAR129 | 129.7667 | 234.4609 | .8692 | .9803 |
| VAR130 | 129.8000 | 235.4069 | .8404 | .9804 |
| VAR131 | 129.6000 | 236.5241 | .8471 | .9804 |
| VAR132 | 129.6667 | 238.2989 | .7675 | .98 |
| VAR133 | 129.6333 | 236.5851 | .8549 | .9804 |
| VAR134 | 129.6000 | 238.6621 | .7205 | .9809 |
| VAR135 | 129.7000 | 237.9414 | .7191 | .9809 |
| VAR136 | 129.7333 | 236.4782 | .7436 | .9808 |
| VAR137 | 129.6000 | 234.3862 | .8800 | .9802 |
| VAR138 | 129.5333 | 234.5333 | .8613 | .9803 |
| VAR139 | 129.7000 | 231.9414 | .7830 | .9807 |
| VAR140 | 129.7667 | 234.7368 | .7845 | .9806 |
| VAR141 | 129.6667 | 236.7816 | .7698 | .9807 |
| VAR142 | 129.7000 | 234.9069 | .8108 | .9805 |
| VAR143 | 129.6333 | 237.4126 | .7243 | .9809 |
| VAR144 | 129.7000 | 236.7690 | .7848 | .9806 |
| VAR145 | 129.7000 | 234.2862 | .8430 | .9804 |
| VAR146 | 129.5667 | 235.3575 | .8208 | .9805 |
| VAR147 | 129.5667 | 235.6333 | .8060 | .9805 |
| VAR148 | 129.6333 | 236.1713 | .8798 | .9803 |
| VAR149 | 129.8000 | 229.7517 | .9182 | .9800 |
| VAR150 | 129.6000 | 239.9724 | .7318 | .9809 |
| VAR151 | 129.6333 | 233.4126 | .8642 | .9803 |
| VAR152 | 129.6000 | 237.3517 | .7196 | .9809 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR153 | 129.5667 | 237.9782 | .6806 | .9811 |
| VAR154 | 129.5333 | 238.8782 | .6972 | .9810 |
| VAR155 | 129.4667 | 239.3609 | .6692 | .9811 |
| VAR156 | 129.5667 | 237.7023 | .6953 | .9810 |



Reliability แบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .9924 | .9927 | 151 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR006 | 666.3000 | 3980.0793 | .5817 | .9924 |
| VAR007 | 666.2333 | 3995.2885 | .5560 | .9924 |
| VAR008 | 666.2000 | 3986.2345 | .6268 | .9923 |
| VAR009 | 666.2667 | 4005.9954 | .2310 | .9925 |
| VAR010 | 666.1333 | 4009.9126 | .3005 | .9924 |
| VAR011 | 666.1667 | 4007.1092 | .3345 | .9924 |
| VAR012 | 666.2000 | 3994.5103 | .5780 | .9923 |
| VAR013 | 666.1667 | 3999.9368 | .5011 | .9924 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR014 | 666.3333 | 4003.4713 | .3694 | .9924 |
| VAR015 | 666.3667 | 3980.9989 | .6828 | .9923 |
| VAR016 | 666.3333 | 3989.1264 | .6409 | .9923 |
| VAR017 | 666.4000 | 3983.5586 | .7347 | .9923 |
| VAR018 | 666.2667 | 3985.7885 | .6995 | .9923 |
| VAR019 | 666.3667 | 3986.6540 | .6812 | .9923 |
| VAR020 | 666.2667 | 3991.9264 | .6026 | .9923 |
| VAR021 | 666.4000 | 3981.1448 | .6205 | .9923 |
| VAR022 | 666.1667 | 4009.3161 | .3025 | .9924 |
| VAR023 | 666.2333 | 3989.1506 | .6539 | .9923 |
| VAR024 | 666.3667 | 3981.3437 | .5669 | .9924 |
| VAR025 | 666.3333 | 3969.8161 | .7605 | .9923 |
| VAR026 | 666.3000 | 3987.6655 | .6653 | .9923 |
| VAR027 | 666.3667 | 3982.3782 | .7483 | .9923 |
| VAR028 | 666.1667 | 3992.5575 | .6234 | .9923 |
| VAR029 | 666.3667 | 3965.0678 | .8220 | .9923 |
| VAR030 | 666.3333 | 3984.4368 | .6338 | .9923 |
| VAR031 | 666.3333 | 3982.2989 | .6635 | .9923 |
| VAR032 | 666.4333 | 3995.4264 | .3183 | .9925 |
| VAR033 | 666.5000 | 3990.7414 | .3666 | .9925 |
| VAR034 | 666.3000 | 3986.0793 | .6120 | .9923 |
| VAR035 | 666.2000 | 3986.3034 | .6259 | .9923 |
| VAR036 | 666.2333 | 3987.1506 | .6859 | .9923 |
| VAR037 | 666.2000 | 3979.4069 | .7247 | .9923 |
| VAR038 | 666.3667 | 3984.5161 | .4638 | .9924 |
| VAR039 | 666.2333 | 3985.9092 | .6233 | .9923 |
| VAR040 | 666.3000 | 3972.8379 | .6665 | .9923 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR041 | 666.3667 | 3976.1023 | .6282 | .9923 |
| VAR042 | 666.4333 | 3971.4954 | .7491 | .9923 |
| VAR043 | 666.2333 | 3974.8747 | .6492 | .9923 |
| VAR044 | 666.2333 | 3976.9437 | .7502 | .9923 |
| VAR045 | 666.4333 | 3965.1506 | .8308 | .9923 |
| VAR046 | 666.3000 | 3974.4931 | .7737 | .9923 |
| VAR047 | 666.5333 | 3992.3954 | .3374 | .9925 |
| VAR048 | 666.5000 | 3971.9828 | .7614 | .9923 |
| VAR049 | 666.3000 | 3983.3207 | .6505 | .9923 |
| VAR050 | 666.0333 | 3992.7230 | .6144 | .9923 |
| VAR051 | 666.4333 | 3971.6333 | .7473 | .9923 |
| VAR052 | 666.3333 | 3970.0231 | .7578 | .9923 |
| VAR053 | 666.3667 | 3983.2747 | .6511 | .9923 |
| VAR078 | 666.4000 | 3995.8345 | .3992 | .9924 |
| VAR079 | 666.3333 | 3979.2644 | .7058 | .9923 |
| VAR080 | 666.3000 | 3973.9414 | .7091 | .9923 |
| VAR081 | 666.3667 | 3971.3437 | .7422 | .9923 |
| VAR082 | 666.3667 | 3969.4816 | .7658 | .9923 |
| VAR083 | 666.6000 | 3972.5241 | .5888 | .9924 |
| VAR084 | 666.3000 | 3993.2517 | .5121 | .9924 |
| VAR085 | 666.4333 | 3972.6678 | .8109 | .9923 |
| VAR086 | 666.3000 | 3980.9759 | .7703 | .9923 |
| VAR087 | 666.3667 | 3990.8609 | .6152 | .9923 |
| VAR088 | 666.4333 | 3978.1851 | .7236 | .9923 |
| VAR089 | 666.4000 | 3983.6276 | .6497 | .9923 |
| VAR090 | 666.3333 | 3993.1264 | .5784 | .9923 |
| VAR091 | 666.4667 | 3974.1885 | .7956 | .9923 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR092 | 666.4667 | 3979.6328 | .7214 | .9923 |
| VAR093 | 666.4333 | 3976.8747 | .7512 | .9923 |
| VAR094 | 666.4333 | 3970.8057 | .8373 | .9923 |
| VAR095 | 666.4000 | 3978.3862 | .7232 | .9923 |
| VAR096 | 666.4667 | 3970.3954 | .7714 | .9923 |
| VAR097 | 666.2333 | 3979.4954 | .7141 | .9923 |
| VAR098 | 666.3000 | 3993.8034 | .5651 | .9923 |
| VAR099 | 666.2333 | 3985.4954 | .6292 | .9923 |
| VAR100 | 666.3000 | 3988.0793 | .5841 | .9923 |
| VAR101 | 666.3667 | 3973.6885 | .7850 | .9923 |
| VAR102 | 666.3333 | 3979.1254 | .6424 | .9923 |
| VAR103 | 666.2000 | 3986.3724 | .6249 | .9923 |
| VAR104 | 666.2333 | 3979.8402 | .7092 | .9923 |
| VAR105 | 666.3000 | 3974.0103 | .7805 | .9923 |
| VAR106 | 666.3333 | 3982.3678 | .6626 | .9923 |
| VAR107 | 666.2667 | 3993.2368 | .5151 | .9924 |
| VAR108 | 666.3667 | 3967.8264 | .7869 | .9923 |
| VAR109 | 666.4333 | 3972.1851 | .7402 | .9923 |
| VAR110 | 666.3000 | 3983.9414 | .7237 | .9923 |
| VAR111 | 666.3667 | 3974.3092 | .7763 | .9923 |
| VAR112 | 666.4000 | 3982.5241 | .6651 | .9923 |
| VAR113 | 666.3667 | 3966.7920 | .8000 | .9923 |
| VAR114 | 666.3667 | 3975.8264 | .7551 | .9923 |
| VAR115 | 666.4000 | 3970.2483 | .8376 | .9923 |
| VAR116 | 666.3000 | 3973.3897 | .7891 | .9923 |
| VAR117 | 666.4667 | 3961.7057 | .8845 | .9923 |
| VAR118 | 666.4333 | 3960.1161 | .8242 | .9923 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR119 | 666.9333 | 3951.9264 | .6703 | .9923 |
| VAR120 | 666.6333 | 3960.3092 | .7756 | .9923 |
| VAR121 | 666.3667 | 3983.3437 | .7331 | .9923 |
| VAR122 | 666.4667 | 3968.3954 | .7974 | .9923 |
| VAR123 | 666.5000 | 3964.2586 | .7914 | .9923 |
| VAR124 | 666.5000 | 3975.0172 | .8014 | .9923 |
| VAR125 | 666.6667 | 3952.0230 | .8306 | .9923 |
| VAR126 | 666.8333 | 3951.3161 | .7524 | .9923 |
| VAR127 | 666.8000 | 3961.9586 | .7063 | .9923 |
| VAR128 | 666.8333 | 3958.8333 | .7172 | .9923 |
| VAR129 | 666.60000 | 3967.9724 | .7885 | .9923 |
| VAR130 | 666.6333 | 3970.0333 | .7822 | .9923 |
| VAR131 | 666.4333 | 3971.4954 | .8275 | .9923 |
| VAR132 | 666.5000 | 3979.0862 | .7420 | .9923 |
| VAR133 | 666.4667 | 3976.6023 | .7650 | .9923 |
| VAR134 | 666.4333 | 3958.2885 | .6321 | .9923 |
| VAR135 | 666.5333 | 3985.2920 | .5969 | .9923 |
| VAR136 | 666.5667 | 3976.6678 | .6629 | .9923 |
| VAR137 | 666.4333 | 3973.3575 | .7252 | .9923 |
| VAR138 | 666.3667 | 3975.3437 | .6913 | .9923 |
| VAR139 | 666.5333 | 3967.9816 | .6190 | .9924 |
| VAR140 | 666.6000 | 3969.4897 | .7085 | .9923 |
| VAR141 | 666.5000 | 3980.0517 | .6552 | .9923 |
| VAR142 | 666.5333 | 3968.3264 | .7533 | .9923 |
| VAR143 | 666.4667 | 3976.6023 | .6908 | .9923 |
| VAR144 | 666.5333 | 3979.9126 | .6688 | .9923 |
| VAR145 | 666.5333 | 3973.0161 | .6957 | .9923 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR146 | 666.4000 | 3975.3517 | .6943 | .9923 |
| VAR147 | 666.4000 | 3972.8690 | .7260 | .9923 |
| VAR148 | 666.4667 | 3972.4644 | .8244 | .9923 |
| VAR149 | 666.6333 | 3952.0333 | .8145 | .9923 |
| VAR150 | 666.4333 | 3984.9437 | .7211 | .9923 |
| VAR151 | 666.4667 | 3961.2920 | .8176 | .9923 |
| VAR152 | 666.4333 | 3982.2540 | .6109 | .9923 |
| VAR153 | 666.4000 | 3977.2138 | .6706 | .9923 |
| VAR154 | 666.3667 | 3985.1368 | .6251 | .9923 |
| VAR155 | 666.3000 | 3985.8724 | .6149 | .9923 |
| VAR156 | 666.4000 | 3976.6621 | .6776 | .9923 |





ที่ อว 8606 (ข.ร.)/พิ๑๗๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

29 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม

ด้วย นางอุบลรัตน์ กรุดมณี รหัสประจำตัว 60252931 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " สหสัมพันธ์คาโนนิกอล ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก " มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูล จากท่าน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำ วิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจูย์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

| ที่ | โรงเรียน |
|------------------------|---|
| ภาคเหนือ (20 โรงเรียน) | |
| 1 | โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย |
| 2 | โรงเรียนป่าแดดวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย |
| 3 | โรงเรียนนันทบุรีวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ |
| 4 | โรงเรียนน่านประชาอุทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ |
| 5 | โรงเรียนถิ่นโสภาวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ |
| 6 | โรงเรียนทุ่งกว้าววิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปางลำพูน |
| 7 | โรงเรียนสบจางวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปางลำพูน |
| 8 | โรงเรียนบ้านโฮ่งรัตนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปางลำพูน |
| 9 | โรงเรียนด่านแม่ละเมาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก |
| 10 | โรงเรียนลับแลศรีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ |
| 11 | โรงเรียนวังพิรุณวิทยศึกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ |
| 12 | โรงเรียนชุมแสงสงคราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ |
| 13 | โรงเรียนลิไทพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย |
| 14 | โรงเรียนร่มเกล้าเขาค้อเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ |
| 15 | โรงเรียนน้ำหนาววิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ |
| 16 | โรงเรียนท่าเสาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร |
| 17 | โรงเรียนพิบูลธรรมเวทวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร |
| 18 | โรงเรียนคลองลานพัฒนาจินตาคักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร |
| 19 | โรงเรียนทับกฤชพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์ |
| 20 | โรงเรียนห้วยคตพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท |

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ที่ | โรงเรียน |
|-----------------------|---|
| ภาคกลาง (17 โรงเรียน) | |
| 21 | โรงเรียนมัธยมวัดดาวคณอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 |
| 22 | โรงเรียนนิวิฐราชกูร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี |
| 23 | โรงเรียนมะขามสรรเสริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด |
| 24 | โรงเรียนแหลมงอบวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด |
| 25 | โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา |
| 26 | โรงเรียนแหลมบัววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม |
| 27 | โรงเรียนกบินทร์บุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก |
| 28 | โรงเรียนอ่าวน้อยวิทยานิคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ |
| 29 | โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์อนุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา |
| 30 | โรงเรียนบางตะบูนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี |
| 31 | โรงเรียนท่ามะขามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาราชบุรี |
| 32 | โรงเรียนบ้านชีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาลพบุรี |
| 33 | โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง |
| 34 | โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง |
| 35 | โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี |
| 36 | โรงเรียนหนองโดนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี |
| 37 | โรงเรียนสาครพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานีชัยนาท |

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ที่ | โรงเรียน |
|--|--|
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (43 โรงเรียน) | |
| 38 | โรงเรียนโนนสูงพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพาสินธุ์ |
| 39 | โรงเรียนมัธยมเมืองเหนือวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพาสินธุ์ |
| 40 | โรงเรียนแก้วเสด็จพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพาสินธุ์ |
| 41 | โรงเรียนข้าวเรียงศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น |
| 42 | โรงเรียนคำแคนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น |
| 43 | โรงเรียนท่าศาลาประชานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น |
| 44 | โรงเรียนผาขาววิทยายน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น |
| 45 | โรงเรียนกู่ทองพิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น |
| 46 | โรงเรียนพระธาตุหนองสามหมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ |
| 47 | โรงเรียนกุดฉิมวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม |
| 48 | โรงเรียนค้อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม |
| 49 | โรงเรียนธรรมโฆษิตวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม |
| 50 | โรงเรียนจระเข้หินสังขกจิวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา |
| 51 | โรงเรียนโนนคำพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ |
| 52 | โรงเรียนลำดวนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ |
| 53 | โรงเรียนสูงเนินพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ |
| 54 | โรงเรียนทะเลเม่นชัยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ |
| 55 | โรงเรียนแกดำวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม |
| 56 | โรงเรียนโพนงามพิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม |
| 57 | โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม |
| 58 | โรงเรียนร่มเกล้าพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม |
| 59 | โรงเรียนลำปลาทางวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |
| 60 | โรงเรียนผาน้ำทิพย์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด |
| 61 | โรงเรียนม่วงมิตรวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด |
| 62 | โรงเรียนสูงยางวิทยาประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด |

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ที่ | โรงเรียน |
|-----|---|
| 63 | โรงเรียนนาหนังพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย |
| 64 | โรงเรียนสวายพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โสธร |
| 65 | โรงเรียนคูชอดประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร |
| 66 | โรงเรียนโคกล่ามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร |
| 67 | โรงเรียนดงมะไฟพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร |
| 68 | โรงเรียนทับโพธิ์พัฒนวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ |
| 69 | โรงเรียนศรีณรงค์พิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ |
| 70 | โรงเรียนพนาสุนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ |
| 71 | โรงเรียนแรมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ |
| 72 | โรงเรียนหนองสนธิวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ |
| 73 | โรงเรียนวังโพรงงามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู |
| 74 | โรงเรียนหนองสวรรค์วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู |
| 75 | โรงเรียนน่านกมุทวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี |
| 76 | โรงเรียนกุมภวาปีพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี |
| 77 | โรงเรียนอุดรธรรมานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี |
| 78 | โรงเรียนนาจิกพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ |
| 79 | โรงเรียนเสียมทองพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ |
| 80 | โรงเรียนสหธาตุศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ |

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ที่ | โรงเรียน |
|-----------------------------|---|
| ภาคใต้ (14 โรงเรียน) | |
| 81 | โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร |
| 82 | โรงเรียนเสียดวิทยา รัชมงกลาภิเชก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร |
| 83 | โรงเรียนท่าฉางวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร |
| 84 | โรงเรียนบ้านเกาะวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช |
| 85 | โรงเรียนนางเอื้อยวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช |
| 86 | โรงเรียนโมคลานประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช |
| 87 | โรงเรียนบุกิตประชาอุบลณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา |
| 88 | โรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี |
| 89 | โรงเรียนตะกั่วทุ่งงานทวิวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง |
| 90 | โรงเรียนนาขยาดวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง |
| 91 | โรงเรียนธารโตวิวัฒนวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา |
| 92 | โรงเรียนสหิงพระชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล |
| 93 | โรงเรียนจะโหนดพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล |
| 94 | โรงเรียนนาโยงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง |

ประวัติผู้เขียน

| | |
|-------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นางอุบลรัตน์ กรุดมณี |
| วัน เดือน ปี เกิด | 1 ธันวาคม 2517 |
| วุฒิการศึกษา | พ.ศ. 2530 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านท่าพระยาจักร จังหวัดสุพรรณบุรี |
| | พ.ศ. 2536 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี |
| | พ.ศ. 2540 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย (โครงการครุทายาท) สถาบันราชภัฏนครปฐม |
| | พ.ศ. 2544 ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| | พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| | พ.ศ. 2560 ศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร |

