

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
เอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

THE RERATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PARTICIPATION  
AND EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS IN NONTHABURI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

จณิสณี บุญทวี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
เอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

จันทิณี บุญทวี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 The Relationship between Teachers' Participation and Effectiveness of Private Schools in Nonthaburi Primary Educational Service Area 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจิณศิณี บุญทวี
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นนทลี พรธาดาวิทย์, ศศ.ด.)

..... กรรมการ  
(อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์คำรณ ลีระชนกุล, Ed.D.)

..... กรรมการ  
(อาจารย์อนันต์ เตียวต้อย, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ, Ph.D.)

วันที่ 7 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจิณฉิณี บุญทวี
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์นะ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับการมีส่วนร่วมของครู 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วมของครู ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน

**Thesis Title** The Relationship between Teacher's Participation and the Effectiveness of Private Schools in Nonthaburi Primary Educational Service Area 2

**Name - Surname** Miss Jinsinee Boontawee

**Program** Educational Administration Technology

**Thesis Advisor** Mrs. Porntip Suriyachaivatana, Ph.D.

**Academic Year** 2012

## ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate 1) the level of teacher's participation, 2) the levels of effectiveness of schools, and 3) the relationship between teacher's participation and effectiveness of private schools in Nonthaburi Primary Educational Service Area 2.

The samples group consisted of 346 administrators and teachers of private schools in Nonthaburi Primary Educational Service Area 2. The data-collecting instruments used are a set of five-level questionnaires developed by the researcher and data-analyzing based on percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation.

The research found that the teacher's participation and the effectiveness of schools was at a high level as a whole. The correlation between teacher's participation and effectiveness of private schools in Nonthaburi Primary Educational Service Area 2 were in a high level .01 significance.

**Keywords:** teacher's participation, effectiveness of private schools

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก คร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนทลี พรธาดาวิทย์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.คำรณ สิริระชนกุล และ ดร.อนันต์ เตียวต้อย ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายอนันต์ สุขกัตติ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์สุกัญญา บุญศรี และดร.กล้าหาญ ณ น่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ขอขอบคุณบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย พี่น้อง เพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน แก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและสาระประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อตอบแทนบูชา พระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้แก่ผู้วิจัยและขอขอบคุณครอบครัวที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และให้กำลังใจเสมอมา

จินตฉิมิ บุญทวี

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	1.3 คำถามการวิจัย.....	5
	1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
	1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	6
	1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
	1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	9
2	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	2.1 แนวคิด และทฤษฎีของการมีส่วนร่วม.....	11
	2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม.....	11
	2.1.2 ลักษณะ และขั้นตอนการมีส่วนร่วม.....	14
	2.1.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม.....	15
	2.1.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม.....	16
	2.1.5 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม.....	17
	2.1.6 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา.....	21
	2.1.7 รูปแบบการมีส่วนร่วมของครู.....	22
	2.1.8 แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	24
	2.2 แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	25
	2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล.....	26
	2.2.2 เป้าหมายของสถานศึกษา.....	27
	2.2.3 ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล.....	28
	2.2.4 ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน... ..	29
	2.2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	30
	2.2.6 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	32
	2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.....	34

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	39
2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ.....	43
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.2 ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	73
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	73
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	75
5.5 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.6 อภิปรายผล.....	77
5.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	96
ภาคผนวก ข เครื่องมือสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	123
ประวัติผู้เขียน.....	127



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย..... 47
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 54
4.2	การมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม..... 55
4.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงาน ของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ..... 56
4.4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงาน ของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน..... 57
4.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงาน ของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านผลประโยชน์..... 58
4.6	การมีส่วนร่วมของครู สถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงานของครู ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผล..... 60
4.7	ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม..... 61
4.8	ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปรับตัว..... 62
4.9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา..... 63
4.10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบูรณาการ..... 65
4.11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา..... 66
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2..... 67
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปรับตัว..... 68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์.....	69
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบูรณาการ.....	70
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา.....	71
4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.....	72



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 แผนผังการพัฒนาศึกษาแบบมีส่วนร่วม.....	38



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการหลั่งไหลของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤตที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างรุนแรงทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม รวมถึงการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการศึกษาซึ่ง นับว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ด้วยสาเหตุเหล่านี้ทำให้ ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคนี้ซึ่งถือว่าเป็นยุค แห่งองค์ความรู้ (Knowledge-Base Society) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันกับนานาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่ วิสัยทัศน์ระยะยาว มีกรอบแนวคิดต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดแนวคิด การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของ การพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติ คน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง (สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, 2554: 9)

สถานศึกษาเป็นองค์การหลักที่สำคัญในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด บริหารจัดการให้การบริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 30) สถานศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษามี หน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546: 310)

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษามุ่งปฏิบัติการสอน ให้ความรู้แก่นักเรียน โดยตรงและยังต้องทำหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบนอกจากการสอน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหาในชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (กรมวิชาการ, 2544: 2) จะเห็นได้ว่าครูต้องรับภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจากงานสอน และเมื่อมีการย้ายโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่น ครูจึงสมัครเข้ารับการย้ายโอนเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้อาจมาจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกยอมรับ เนื่องจาก ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544: 289)

การมีส่วนร่วมของครูย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้าง และกระตุ้นการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นตัวผลักดันให้การดำเนินงานของสถานศึกษาก้าวไปสู่คุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในสถานศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาทุกระดับ ได้กำหนดมาตรฐานรองรับการประเมินการจัดการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาจำนวน 18 มาตรฐาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และมาตรฐานด้านพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นการรับรองให้สถานศึกษานั้น ๆ เป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: บทคัดย่อ)

ระบบการศึกษาปัจจุบันได้นำการเปลี่ยนแปลง และนำเสนอแนวทางใหม่เข้ามาเร็ว ครูรับไม่ทัน ประกอบกับการใช้การบริหารแบบชี้หน้า และยึดความคิดเห็นตนเองเป็นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูไม่ได้แสดงความคิดเห็นในงานส่งผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของครูที่ก่อให้เกิดการสร้างควมสามัคคีในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารงาน ระดมกำลังความคิดและแบ่งภารกิจการหน้าที่ของผู้บริหาร (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 206) และการมีส่วนร่วม เป็นการบริหารแบบเชิงมนุษยสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับบุคคล ให้ครูได้มีโอกาสในความพึงพอใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาที่เปิดการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติ สิ่งที่ยังเชื่อว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครู โดยได้นำแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980: 213-214) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าองค์การประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 380) ซึ่งประกอบด้วย 1) การปรับตัว (Adaptation) พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Goal Attainment) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น 3) การบูรณาการ (Integration) การสร้างความมั่นคง ประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน และ 4) การมีจิตมุ่งต่อองค์การ (Latency) ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึที่ดีต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะการบริหารเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกันและครูก็เป็นบุคคล ที่สำคัญที่สุดในการทำให้เกิดประสิทธิภาพของสถานศึกษา อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 (ออนไลน์, 2554) มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา ตามกรอบภารกิจ คือ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ การประสานงานและให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กลุ่มภารกิจและงานต่างสำนักงานสามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง และโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุน และให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษา และทรัพยากร ที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Strategic Result Based Management: SRBM) ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Base Budgeting: SPBB) โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation) การบริหารที่สนับสนุนให้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับติดตาม

ผลอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้นำยุทธศาสตร์ นโยบาย ตามกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายโดยมีการวางแผนการดำเนินงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภารกิจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา กำหนดทิศทางการวางแผนการทำงานและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์โดยนำหลักการแนวคิดของ BSC: Balanced Scorecard นอกจากนี้ยังมีกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปี (KPI: Key Performance Indicators) มาใช้เป็นเครื่องตัดสินผลการบริหารของหน่วยงาน และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีโดยการนำหลักการวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB: Performance Based Budgeting) และผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (RBM: Result Based Management) ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมใน 5 เรื่อง คือ 1) การวัดผลการปฏิบัติงาน 2) การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) การควบคุมคุณภาพงาน 4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และ 5) การให้อิสระในการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวเพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีอำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบ สถานศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของสังคม สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลของการบริหารยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

### 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การมีส่วนร่วมของครูของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 การมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 หรือไม่

### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 การมีส่วนร่วมของครูของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.5.1.1 การมีส่วนร่วมของครูโดยใช้แนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980: 7 – 26) ใน 4 ด้านคือ

- 1) การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ (Decision making)
- 2) การมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติงาน (Implementation)
- 3) การมีส่วนร่วมในด้านผลประโยชน์ (Benefits)
- 4) การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล (Evaluation)



1.5.1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้แนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 380) ประกอบด้วย

- 1) การปรับตัว (Adaptation)
- 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Goal Attainment)
- 3) การบูรณาการ (Benefits)
- 4) การมีจิตมุ่งต่อองค์กร (Latency)

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวนผู้บริหาร 26 คน และครูจำนวน 1,858 คน จาก 13 โรงเรียน ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

#### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

##### 1.5.3.1 การมีส่วนร่วมของครู ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
- 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Implementation)
- 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

##### 1.5.3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การปรับตัว (Adaptation)
- 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Goal Attainment)
- 3) การบูรณาการ (Integratiom)
- 4) การมีจิตมุ่งต่อองค์กร (Latency)

### 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 การมีส่วนร่วมของครูหมายถึง การที่สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ มีบทบาทในการปฏิบัติงาน มีส่วนในผลประโยชน์และในการประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.6.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครู มีบทบาทในการกำหนดตามความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การตัดสินใจในการเลือกนโยบาย การตัดสินใจในการวางแผนและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

1.6.1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครู มีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากรการบริหาร การประสานความร่วมมือตามแผนงาน

1.6.1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครู มีผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคม

1.6.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนในการสรุปผลงาน ที่ได้ดำเนินการไว้ วิเคราะห์เหตุผลของการปฏิบัติงานของครูในด้าน ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความสามารถในการปฏิบัติงานความสำเร็จต่อเวลา และการบรรลุ วัตถุประสงค์

1.6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือการปรับตัว การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบูรณาการและการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้

1.6.2.1 การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวต่อ สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา การใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงานการเจริญเติบโตและ ความก้าวหน้าขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.6.2.2 การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Goal Attainment) หมายถึง ความสามารถของ สถานศึกษาในการดำเนินงาน และ โครงการต่าง ๆ มีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอ ทำให้ผลผลิตของงานเกิดผลสัมฤทธิ์และคุณภาพในการทำงานขององค์กร

1.6.2.3 การบูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บรรยากาศองค์กรหรือ สุขภาพจิตของบุคลากร และความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

1.6.2.4 การมีจิตมุ่งต่อองค์กร (Latency) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการ สร้างให้บุคลากรมีความสนใจในการกำหนดเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดความเป็นตัวของตัวเอง เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีทำให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร

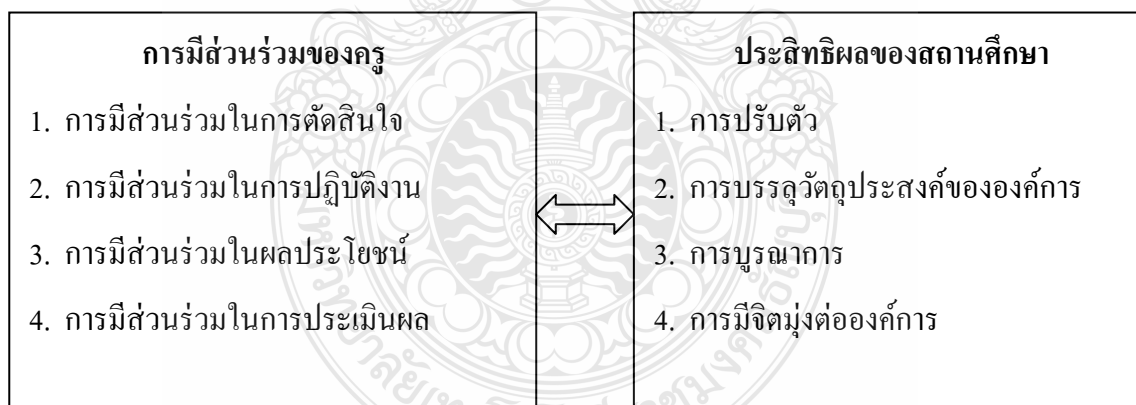
1.6.3 สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือ โรงเรียนนอกระบบที่มีไม่ใช่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา

เอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 13 โรงเรียน

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือการมีส่วนร่วมของครู ตามแนวความคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980: 213-214) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวความคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 380) ประกอบด้วย 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Goal Attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) และ 4) การมีจิตมุ่งต่อองค์การ (Latency) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมของครู ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

1.8.2 เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษามาก อย่างมีแบบแผนและต่อเนื่อง

1.8.3 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีของการมีส่วนร่วม

- 2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
- 2.1.2 ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วม
- 2.1.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
- 2.1.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- 2.1.5 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม
- 2.1.6 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 2.1.7 รูปแบบการมีส่วนร่วมของครู
- 2.1.8 แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

#### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2.2 เป้าหมายของสถานศึกษา
- 2.2.3 ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล
- 2.2.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.2.6 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

#### 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## 2.1. แนวคิดและทฤษฎีของการมีส่วนร่วม

### 2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่ายเพราะมีผลในทางจิตวิทยา กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่ายได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ยูพาพร รูปงาม (2545: 5) ให้ความเห็นว่าการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของการต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิด ความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกัน ได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้น กระทำผ่านสถานศึกษาดังนั้นสถานศึกษาจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2546: บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่าหมายถึงกิจกรรมใด ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการร่วมประเมินผล และรวมถึงร่วมรับผลที่เกิดจากการดำเนินการนั้น ๆ

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 4) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547: 16) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมกันคิด ร่วมทำ ช่วยตัดสินใจ ช่วยติดตามผล การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี อีกทั้งจะกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

วิสาขา สายบัว (2547: 20) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เข้ามาดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันเป็นการระดมสมอง ระดมกำลัง ระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยคำนึงถึงทักษะความรู้ตามสภาพศักยภาพ ความพร้อมตลอดจนภารกิจที่เหมาะสมแก่ผู้ที่เข้าร่วมด้วย

ธวัชชัย วิบูลย์ชาติ (2549: 12) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือการที่บุคคลในชุมชนได้มีบทบาท หรือแสดงพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ

ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมติดตามประเมินผล เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เป็นระบบให้สำเร็จ ลุล่วงไปในทิศทางเดียวกัน

ทิพย์รัตน์ ชมพู่แสง (2550: 44) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดและความพยายามเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ปรีดาพรรณ อินทวิมลศรี (2548: 38) ได้ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจโดยไม่ถูกบังคับซึ่งกระบวนการความร่วมมือ ของประชาชนนั้น ต้องมีความรู้สึกต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตกลงใจ 2) การมีส่วนร่วม ในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล โครงการและแผนงานของการพัฒนา 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

อุทัย บุญประเสริฐ (2545: 152) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วม ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กร พัฒนา ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

นฤมล พอดี (2549: 16) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ครูได้มีส่วนในกิจกรรม ที่ผู้บริหารในสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติและร่วมกันประเมินผล เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยประการสำคัญของการมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษามากที่สุดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือ ทางอ้อม

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550: 23) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมติดตามและประเมินผล รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกันทางด้าน จิตใจ อารมณ์ และสังคม

ไพบรียา สุภจิตร (2551: 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคือ กิจกรรมและกระบวนการที่เกิดจาก ความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม และสังคมที่จะประกอบกิจกรรมหรือปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความ สมัครใจโดยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เสียสละ ลงมือ ปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน เป็นการสนองความต้องการของมนุษย์ก่อให้เกิดการยอมรับและ การร่วมมือกันของทุกฝ่าย

จันทรานี สวงนาม (2551: 167-168) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง สังคมประชาธิปไตย จำเป็นต้องส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารองค์การจะทำอะไรคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ ปฏิบัติงาน จึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความผูกพันกับผู้บริหาร โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการใช้ประชาธิปไตยในการบริหารงาน

การดี อนันต์นาวิ (2551: 30) ได้กล่าวถึง แนวคิดของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการจูงใจให้ ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนา องค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย มีการ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับสนับสนุนการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการช่วย กระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึก และความรับผิดชอบต่อการทำงาน

ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เชื่อว่า ความต้องการพื้นฐาน จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม เพราะการกระทำหรือพฤติกรรม ของคนเราเกิดจากแรงผลักดันที่ต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ เช่น อยากทำงานอย่างหนึ่งให้มีผลดี และมีผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพอใจ ก็ต้องขยันขันแข็งในการทำงานปรับปรุงงานตลอดเวลา ความต้องการ เป็นความปรารถนาของบุคคล ที่จะได้รับการตอบสนองความพอใจ เป็นความต้องการที่ลึกซึ้งกว่า ความจำเป็น ความต้องการเกิดจากการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและสังคม ตลอดจนความต้องการประสบ ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

สำหรับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow's Need Theory) ไว้ 5 ลำดับ จากระดับต่ำสุดไปสูงสุด (จันทรานี สวงนาม, 2551: 256) 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs) 3) ความต้องการด้านความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Needs or Acceptance Needs) 4) ความต้องการได้รับเกียรติยศ และการยกย่องจากสังคม (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการ ความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Needs for Self-Actualization)

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG มีสมมุติฐานที่สำคัญ 3 ประการ มีความคล้ายคลึงและแตกต่างทฤษฎี ของมาสโลว์ (Maslow) ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546: 162) 1) ความต้องการระดับใดได้รับการ ตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากเงินเดือนน้อยความต้องการด้านนี้จะสูง



เป็นต้น 2) ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น เช่น ได้รับค่าจ้างมากพอแล้ว ก็จะต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น 3) ความต้องการประเภทที่อยู่สูง มีอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้น ก็จะหันมาสนใจและต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนการทำงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรม ร่วมติดตามผล ดำเนินการของผู้บริหาร ทำให้เกิดความไว้วางใจในสังคมของการทำงานเป็นทีม นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์เกิดประสิทธิภาพสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้มีประสิทธิภาพ

### 2.1.2 ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงาน ให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เน้นประชาธิปไตยซึ่งผู้บริหารยินยอม และมอบการกระจายอำนาจของตนสู่ผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บริหารลง และสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันช่วยให้งานในระดับล่างมีความหมาย และท้าทายมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วมได้มีผู้ศึกษาและมีผู้ให้ความคิดเห็นดังนี้

โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980: 213-214) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือการริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุทางด้านสังคม หรือด้านส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การปฏิบัติงานของครูในด้านความรวดเร็ว ความถูกต้องความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จต่อเวลา และการบรรลุวัตถุประสงค์

วีระศักดิ์ ชัยพรหม, 2548: 28-29) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมออกเป็น 11 ลักษณะดังนี้ 1) การร่วมประชุม 2) การออกความคิดเห็น 3) การตีปัญหาให้กระจ่าง 4) การออกเสียงสนับสนุนคัดค้านปัญหา 5) การออกเสียงเลือกตั้ง 6) การบริจาคเงิน 7) การบริจาควัสดุ 8) การช่วยเหลือด้าน

แรงงาน 9) การใช้โครงการที่เป็นประโยชน์ให้ถูกต้อง 10) การช่วยเหลือในการรักษาโครงการ 11) การทำงานกับตัวทำการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547: 187) ได้เสนอเทคนิคสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) ใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจ และคณะทำงาน 2) มีคณะกรรมการให้คำแนะนำ 3) การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง 4) การระดมความคิด 5) การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จำเป็น 6) ยึดวัตถุประสงค์งานเป็นหลัก

ไปรยา ศุภจิตร์ (2551: 16) กล่าวว่า ลักษณะการมีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือของบุคคลหรือคณะบุคคลในการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ร่วมคิดวางแผนกำหนดนโยบาย 2) ร่วมทำคือร่วมปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุตามแผนหรือนโยบายที่กำหนด 3) ร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาได้จากกระบวนการบริหารประเภทของกิจการที่เข้าร่วม เน้นความสำคัญที่บุคลากรเป็นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

### 2.1.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นแบบแผนยุทธศาสตร์ให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่สอดคล้องต้องกันทั้งประเทศ โดยกระบวนการในการจัดทำแผนนั้น มุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่ระดมความคิด การประชุมการตรวจสอบ ผ่านความเห็นชอบจนประกาศใช้ จากนั้นในขั้นตอนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติก็ยังคงมุ่งเน้นในการระดมสรรพกำลังจากทุกส่วนในสังคมให้มีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติทุกขั้นตอน เพื่อให้สังคมไทยในปัจจุบันและในอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ที่คนในประเทศได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดให้ผู้ปกครอง ชุมชน เอกชน มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาตามองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1) สถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการบูรณาการระหว่างภูมิความรู้ของสถานศึกษา และภูมิความรู้ของชาวบ้านเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา และชุมชนอย่างแท้จริง

2) คณะกรรมการสถานศึกษา ที่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นแรงผลักดันให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับชุมชน จึงทราบข้อมูลและความต้องการของชุมชนเป็นอย่างดี

3) การเรียนการสอน สถานศึกษาต้องมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนทุกด้านและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สถานศึกษาต้องร่วมกับชุมชนจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านและวิทยาการด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาต้องได้มาตรฐานสากล โดยสถานศึกษาผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนด โดยพิจารณาความต้องการของสังคมเป็นเกณฑ์ แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถเปิดโอกาสให้แสดงออกในหลายทัศนะซึ่งได้มีผู้ศึกษาและเสนอแนวความคิดไว้ ดังนี้

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคคลที่มีบทบาทอย่างยิ่ง คือผู้บริหาร ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นควรมีความเป็นมืออาชีพ จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการบูรณาการระหว่างภูมิความรู้ของสถานศึกษาและภูมิความรู้ของชาวบ้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาและชุมชน มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษารวมทั้งต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้การมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชน ได้ทราบถึงความต้องการของชุมชนเป็นอย่างดี

#### 2.1.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการมีส่วนร่วมทั้งส่วนร่วมทั่วไปและส่วนที่เกี่ยวข้องในการที่มีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา หรือชุมชน ซึ่งแนวคิดมีดังนี้

เก็จกน ก เอื้อวงศ์ (2547: 183-197) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

2.1.4.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่น ทุ่มเทและจริงจังในการทำงานของผู้นำ 2) ความสนใจใฝ่เรียนรู้และความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 3) การเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของชุมชนต่อผู้บริหารสถานศึกษา 4) การบริหารงานแบบเข้มงวดเคร่งครัด โดยการวางระเบียบปฏิบัติในการทำงานชัดเจนเพื่อการสร้างวินัยในการทำงาน

2.1.4.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ของครู ความรักใคร่ กลมเกลียว ไม่แบ่งแยก 2) การมีตัวแบบของความเป็นครูและการปฏิเสธครูที่ไม่

รับผิดชอบต่องานที่สอน 3) แบบแผนการทำงานเป็นทีม มีความร่วมแรงร่วมใจและการแบ่งปันช่วยเหลือกัน

2.1.4.3 ปัจจัยด้านบุคคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ครู อาจารย์ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2) ความเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน 3) ครูมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ 4) ครูมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตน

2.1.4.4 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ 1) โครงสร้างการประสานงานมีความคล่องตัว 2) การมอบหมายงานตามความถนัดและความเหมาะสมตามศักยภาพ และความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมีหลายองค์ประกอบได้แก่ สภาพความพร้อม คือ ความพร้อมทั้งด้านวิธีการปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หากขาดความพร้อมจะกระทบถึงการให้ความสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษา สภาพสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดีการอยู่ร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วม การบริหารจัดการภายในองค์กรจะต้องเน้นและส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ความศรัทธา ความหวัง หน้าที่และอำนาจของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา การมีกระบวนการในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นที่ทำให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมแล้วยอมรับร่วมกันอย่างแท้จริง

### 2.1.5 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่รวมพลังของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาร่วมจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และลดความสูญเสีย ซึ่งการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ดังคำที่กล่าวต่อไปนี้

สุทธีนิษฐ์ เรื่องฤทธิ (2545: 26) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของครูทำให้เกิดผลดีหลายประการ ดังนี้ 1) ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ทำให้งานเกิดผลดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ 2) เมื่อครูทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมทำให้การย้ายหรือลาออกจกหน่วยงานน้อยลง การขาดงานหรือความเลื่อยชาในการทำงานก็จะมีไม่มาก จากการให้คนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าคนในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงานลดน้อยลง และผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น 3) ครูคลายความข้องใจลง เมื่อคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในขณะเดียวกัน สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร และครูจะเกิดขึ้น 4) ทุกฝ่ายในองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

โดยครูไม่ทราบ จะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง 5) ช่วยทำให้  
ง่ายต่อการบริหารงาน เพราะเนื่องมาจากครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานก็จะส่งเสริมให้ครู  
มีความรับผิดชอบมากขึ้น ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร และตนเองมากขึ้น 6) ส่งเสริม  
คุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธรรมรส โชติคุณุช (2547: 230) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1) เมื่อผู้ร่วมงานใดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง  
แทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะ  
มีความราบรื่นมากขึ้นความไม่พอใจ และการร้องทุกข์จะน้อยลง 3) ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร  
จะรู้สึกผูกพันมากขึ้น 4) บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น 5) การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา  
มีความง่ายขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น  
6) การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น 7) การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับองค์กร  
ระดับต่ำดีขึ้น 8) ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เคลดเวลล์ และสปินค์ (Caldwell and Spink, 1988: 21-23) กล่าวถึงประโยชน์ของการมี  
ส่วนร่วมที่พบจากประสบการณ์ใน Roseberry District High School ว่ามีประโยชน์ต่อนักเรียน  
กลุ่มนโยบาย ผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษาอื่น ๆ และคณะครู ดังนี้

1) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกของการบริหาร  
โรงเรียนใด ๆ มีดังนี้ คือ

ก. ทำให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ครู เวลา อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก  
วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร จะถูกนำมาใช้เพื่อการบรรลุจุดหมายหรือความต้องการ  
ในแผนด้านการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ

ข. นักเรียนได้รับความสำคัญให้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายในรูปแบบ  
ของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน ซึ่งนักเรียนอาจจะมีความสนใจหรือ  
ความชำนาญเป็นพิเศษ

ค. นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในแผนงานของสถานศึกษา จึงเป็นช่องทางที่จะทำให้  
จุดมุ่งหมาย นโยบาย แผนงาน งบประมาณ และผลการประเมิน ได้รับการเผยแพร่ให้ทุกคน  
ในสถานศึกษาได้รับรู้ รวมทั้งตัวนักเรียนเองด้วย

2) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มนโยบาย

ก. กระบวนการกำหนดจุดหมาย การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนการงบประมาณ  
และการประเมินที่จัดเป็นกระบวนการเชิงบูรณาการไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ ทำให้สิ่งที่กำหนดมีความ

ชัดเจน ไม่คลุมเครือ และมีความต่อเนื่อง ตลอดจนทำให้การจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของนโยบาย และความต้องการที่กำหนดไว้ด้วย

ข. นโยบายที่กำหนดขึ้นโดยกลุ่มนโยบายทำให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในสถานศึกษา และสร้างความสบายใจให้เกิดขึ้นกับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนตามวิชาชีพของตนเอง ได้อย่างเต็มที่ ไม่เกิดปัญหา “ผู้ปกครองกำหนดวิธีสอนให้กับครู”

ค. กลุ่มนโยบายจะทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของคนอื่น จึงเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนไม่ก้าวล่วงงานซึ่งกันและกัน

ง. การให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายพื้นฐานของสถานศึกษานั้น ทำให้กลุ่มนโยบายมีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพโดยรวมของภารกิจพื้นฐานนี้

จ. มีการจัดทำเอกสารในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นการรับรู้ และเข้าใจในผลการปฏิบัติงานนั้น จากสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา

ฉ. ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน เป็นระบบ มีการเลือกยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ทำให้กลุ่มนโยบายมุ่งถึงการเปลี่ยนแปลง และการมองอนาคตในระยะยาว

### 3) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และผู้นำทางการศึกษาอื่น ๆ

ก. ทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางการศึกษาได้จากการทำงานร่วมกับคนอื่น และโดยคนอื่นจะทำให้มั่นใจได้ว่าจุดหมาย และความต้องการนโยบาย และแผนที่ได้รับการกำหนดและจัดทำขึ้น ในกระบวนการนโยบายผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่มนโยบาย เป็นนักประสานงาน นักงูใจ และนักเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ

ข. การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และโดยผู้อื่นจะช่วยสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้

ค. ช่วยพัฒนาผู้นำทางการศึกษาอื่นๆ จากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทีมงาน แผนงานหรือคณาจารย์

### 4) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครู

ก. ทำให้ครูมีบทบาททางการบริหารต่อภารกิจที่สำคัญตามความชำนาญของตนเอง นั่นคือ การให้การศึกษาแก่นักเรียน

ข. ครูทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตามความชำนาญของแต่ละคน ทำให้การกำหนดนโยบาย และแผนงานสอดคล้องกับเวลา และศักยภาพของครูได้

ค. การแบ่งหน้าที่ การกำหนดนโยบาย และการจัดทำแผน จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลดความสับสน และความขัดแย้งที่มักเกิดขึ้นเสมอ ๆ

ง. การที่ครูมีส่วนร่วมในทีมแผนงานจะช่วยในการตัดสินใจ เพื่อจัดสรรทรัพยากร เป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการในด้านของตนเองได้

จ. การมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน และงบประมาณจะช่วยให้ครูได้รับข้อมูลสารสนเทศ และการทำงานของเพื่อนครูด้วยกันได้

ฉ. การมีระบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี ครูมีส่วนช่วยให้มั่นใจได้ว่าจุดมุ่งหมาย และนโยบายของสถานศึกษาจะได้รับการนำไปปฏิบัติได้

ช. การมีส่วนร่วม และการมีบรรยากาศแบบเปิดจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคณะครู

ซ. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรับผิดชอบ สร้างความพึงพอใจในการทำงานความมีพันธะผูกพันกับการบรรลุความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับสูง

ฌ. ช่วยลดงานเอกสารลง การกำหนดนโยบายอาจมีเพียง 1 แผ่น แผนงานงบประมาณเพียง 2 แผ่น หรือผลการประเมินเพียง 1-2 แผ่น

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวไว้นั้นสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารงานง่ายขึ้น ฝ่ายบริหารได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจ มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงาน เกิดความรักความผูกพันกับองค์กร มีสัมพันธภาพที่ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรมีความคล่องตัว และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมยศ นาวิการ (2545: 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความราบรื่นมากขึ้น 3) ความผูกพันของบุคลากรต่อสถานศึกษามีมากขึ้น 4) ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น 5) การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น 6) การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น 7) การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น 8) ได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

รัตนา ชูสิริ (2545: 12) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมว่าสถานศึกษา และชุมชนควรมีส่วนร่วมกันในการวางแผน การวางแผนนโยบายการแก้ปัญหา และการประเมินผลของสถานศึกษาเอง หลักการนี้ทำให้ชุมชนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาในปัจจุบันการศึกษาไม่จำเป็นต้อง

มาจากการวางแผนของนักการศึกษาเพียงฝ่ายเดียวแต่อาจมาจากสาขาต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน

สรุปได้ว่าประโยชน์ของการมีส่วนร่วมคือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นในการทำงาน ทำให้บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้งานบรรลุเป้าประสงค์ได้

### 2.1.6 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในปัจจุบัน ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิดของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544: 7-8) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ท้องถิ่นเป็นรากฐานของประเทศ ดังนั้นหากจะพัฒนาประเทศด้วยการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาท้องถิ่นด้วยการศึกษาเบื้องต้น การศึกษาจำเป็นต้องสนองตอบความต้องการของประเทศ ขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นด้วย แต่ละท้องถิ่นอาจมีความต้องการที่คล้ายกันหรือแตกต่างกันบ้าง ดังนั้นถ้ารัฐมุ่งจัดการศึกษาสนองความต้องการของรัฐมากเกินไปก็จะละเลยท้องถิ่น หรือถ้าท้องถิ่นต้องการจัดการศึกษาสนองความต้องการของท้องถิ่นมากเกินไปจนขาดการตระหนักถึงความต้องการของรัฐ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาวิธีการในการจัดการศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของแต่ละท้องถิ่นให้ได้และขณะเดียวกันก็ต้องสนองตอบต่อนโยบายและความต้องการของรัฐด้วยจากการพัฒนาท้องถิ่นทั้ง 2 แนวคิด แนวคิดแรกให้เริ่มที่พัฒนาสถานศึกษา แล้วนำความเข้มแข็งของสถานศึกษาไปพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นอีกแนวคิดคือ พัฒนาชุมชนก่อน เมื่อชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็งแล้วก็พัฒนาส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งรวมไปถึงสถานศึกษาด้วย โดยการใช้หลักการสำคัญในการจัดการศึกษาดังนี้

1) การกระจายอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบไปให้สถานศึกษาเพราะสถานศึกษาตั้งอยู่ในท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของท้องถิ่นด้วย

2) การมีส่วนร่วม ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ของการจัดการศึกษาจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วม โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมประเมินผล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถาบัน ทางสังคมอื่น ๆ การมีส่วนร่วมที่ดีควรกระทำในลักษณะการเป็นหุ้นส่วน (Partnership)

3) ความโปร่งใส (Transparency) มีความสุจริตและความเป็นธรรม



4) ความสามารถที่จะตรวจสอบได้ (Accountability) สามารถอธิบายสิ่งที่เราทำได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือและความศรัทธา

5) การคาดคะเนอนาคต สิ่งที่ทำไปในการบริหารจัดการจะต้องคาดคะเนได้ว่าจะเกิดผลลัพธ์อย่างไร จะมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร สิ่งใดก็ตามที่สามารถคาดคะเนได้ก็จะลดความเสี่ยงลงได้

6) ความเสมอภาค ที่สำคัญคือความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาคุณภาพของการศึกษาที่จะได้รับ แต่สิ่งที่จะต้องตระหนักเกี่ยวกับความเสมอภาค คือ เมื่อเกิดความเสมอภาคอย่างหนึ่ง มักจะก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคอีกอย่างหนึ่ง

ชนิดา ชื่นวัด (2549: 20) ได้กล่าวว่า แนวคิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือการที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนได้เข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่จัดขึ้น ในลักษณะการมีส่วนร่วมที่ดี ควรกระทำในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ที่จัดขึ้น และมีการกระทำในลักษณะการเป็นหุ้นส่วน

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นหัวใจหรือเป็นหลักสำคัญสำหรับการบริหารที่กระจายอำนาจสู่สถานศึกษาโดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ คาดคะเนผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเพื่อลดความเสี่ยง มีความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนได้เข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่จัดขึ้น

### 2.1.7 รูปแบบการมีส่วนร่วมของครู

ได้มีผู้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมเพื่อให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดความร่วมมือไว้ดังนี้

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstorm, 1989: 243 – 248) ได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วม 7 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบที่ผู้บริหารใช้วิธีการปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ 2) รูปแบบที่ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร 3) การปรับสภาพในการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยลูกจ้าง และฝ่ายบริหาร 4) การกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานซึ่งจะเน้นการแก้ไขปัญหาไปที่บุคลากรแต่ละคนมากกว่าการแก้ไขปัญหากลุ่มโดยรวม 5) กลไกของกลุ่มเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับกลางในการบริหารองค์การระดับสูง 6) การกำหนดของรัฐบาลให้คนงานมีส่วนร่วมได้หลายระดับในองค์การเป็นการให้มีส่วนร่วมในการบริหารผ่านกลไกทางสถาบัน 7) การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสูงในกระบวนการตัดสินใจ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545: 10-11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมสามารถสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและหน่วยได้อย่างเต็มที่ ซึ่งมีรูปแบบการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1) การปรึกษาหารือ (Consulting Management) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการ (Committee) เช่น คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วยระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสมสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ เป็นต้น

2) กลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานรูปของกลุ่มบุคคล 3-10 คนที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติ หรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่ม สร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน P (Plan) การวางแผน, D (Do) การปฏิบัติ, C (Check) การตรวจสอบ และ A (Act) การปรับปรุงแก้ไขหรือ PDCA นั่นเอง อย่างไรก็ตามระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค QC และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติโดยมีลักษณะที่แตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่วไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์ม ข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ไขปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดหวังจะได้รับนี้เป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงานแต่มีหลักการปฏิบัติเดียวกัน คือจะต้องมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะ มีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่างๆ นั้นว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ทางปฏิบัติมากน้อยแค่ไหนและสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แล้วนำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป

4) ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัทหน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจโดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วน

ร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเองและมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นในรูปแบบนี้ผู้บริหารอาจนำมาประยุกต์ โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

สรุปได้ว่าลักษณะหรือองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมตามลักษณะของการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะหรือรูปแบบเฉพาะที่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

### 2.1.8 แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980: 213-214) ซึ่งได้เสนอแนวคิดโดยจำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการใดบ้างและจะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงาน การขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียต่อโครงการซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (views) ความชอบ (preferences) และความคาดหวัง (expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskl, 1991: 292) ได้กล่าวถึงการบริหารของการมีส่วนร่วมว่า ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

และถ้าผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในสิ่งที่เขาสนใจในองค์กรแล้วการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในองค์กร เราเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่าสถานการณ์แบบประชาธิปไตย (Democratic Situation) แต่ถ้าการตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบมีน้อย สถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflictual Situation) ก็จะเกิดขึ้น และการมีส่วนร่วมก็จะอยู่ในขอบเขตที่จำกัด การดำเนินการก็จะขาดความสอดคล้อง ถ้าการตัดสินใจไม่สอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความรู้ ความชำนาญแล้วการหลีกเลี่ยง การตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบก็จะเกิดขึ้นนี้คือสถานการณ์ที่ขาดการให้ความร่วมมือ (No Collaborative Situation) แท้ที่จริงแล้วการมีส่วนร่วม (Participation) ในลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจเพราะไม่ได้รับความสนใจจากองค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskl, 2001: 341) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณาจารย์ว่าจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงผลผลิตให้เพิ่มขึ้นได้ และยังกล่าวถึงข้อสรุปที่ได้จากงานวิจัย และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ดังนี้ 1) การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสัมพันธภาพทางบวกที่จะทำให้ครูแต่ละคนเกิดความพึงพอใจกับอาชีพครู 3) ครูจะชื่นชมผู้บริหารที่ให้ครูมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ในการตัดสินใจที่ผิดพลาดอาจเป็นเพราะว่าเป็นการตัดสินใจที่ด้อยคุณภาพหรือเป็นเพราะผู้บริหารยังไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา 5) ครูมิได้มีความคาดหวังที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกกรณี และในความเป็นจริงการที่เข้าไปเกี่ยวข้องมากนั้นก็มิบังเกิดผลดีด้วยเช่นกัน 6) บทบาทและหน้าที่ในการตัดสินใจ ทั้งของครู และผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงไป ตามธรรมชาติของปัญหา

สรุปได้ว่าการดำเนินกิจกรรมใดก็ตามต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหา และร่วมกันตัดสินใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลในเชิงการบริหาร ส่วนใหญ่จะใช้คำประสิทธิผล มีความหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามความหมายไว้หลากหลายดังนี้

### 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

การศึกษาแนวความคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลนับเป็นก้าวหนึ่งที่จะนำไปสู่ความเข้าใจ ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 373) กล่าวว่าไว้ว่าองค์กร ส่วนใหญ่จะไม่สนใจศึกษาวิจัยในเรื่องประสิทธิผลขององค์กร แม้ว่าจะเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญมากสำหรับการสร้างประสิทธิผลแก่องค์กรก็ตาม ความหมายของคำว่า“ประสิทธิผลขององค์กร”

สิรินทร์ธูภา จันทพิรค์ (2546: 26) ได้อธิบายเป้าหมายขององค์กรไว้ว่า “หมายถึงสภาพการณ์ที่องค์กรปรารถนาให้บังเกิดขึ้น (A desired State of Affairs Which the Organization Attempts to Realize) และเสริมว่าเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงปรารถนาในอนาคตเพื่อให้บรรลุผล และทำหน้าที่เป็นตัวสนับสนุนความชอบธรรมขององค์กรทั้งสมาชิกขององค์กร และบุคคลภายนอกสามารถใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นมาตรฐานความสำเร็จของสถานศึกษา”

นิคม กันตะกะนันท์ (2548: 48) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง

สุดา บุญเถื่อน (2549: 61) กล่าวถึงประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อังกา ปิยามย์ (2549: 39) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บุษราคัญจน์ เป็ดทอง (2549: 35) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจ

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจ

ในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกสถานศึกษาที่ดีและสรุปว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการคือความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ฮอล (Hall, 1991: 249) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของสถานศึกษาในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยาก และมีคุณค่า ซึ่งจะนำไปสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

สรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ได้ หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่งในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานการคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.2.2 เป้าหมายของสถานศึกษา

สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญโดยทั่วไป คือ ต้องเตรียมนักเรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานดังนี้ (ชร สุนทรยุทธ, 2551: 88) 1) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศในด้านการเมือง โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกชั้นเรียนให้นักเรียนมีประสบการณ์ และมีความรู้เรื่องเกี่ยวกับวิถีทางแห่งระบอบประชาธิปไตย 2) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สถานศึกษาต้องให้ความรู้ในการประกอบอาชีพแก่นักเรียน ต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพสุจริต สร้างอุปนิสัยให้เป็นคนขยันขันแข็ง เป็นผู้บริโภคที่ดี 3) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ในทางสังคมและวัฒนธรรม สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดที่จะรักษา ห่วงแหนวัฒนธรรมไทยต่าง ๆ และรู้จักการวางตนในสังคมทำงานเป็นหมู่คณะ มีความรักแผ่นดิน 4) เพื่อให้นักเรียนเคารพเหตุผล การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสมเหตุสมผล โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 5) เพื่อฝึกให้นักเรียนเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ สถานศึกษาต้องรู้จักส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติงาน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง 6) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ได้รับประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของนักเรียนเพื่อออกจากสถานศึกษาไปแล้ว 7) เพื่อให้ นักเรียนเคารพในกฎ กติกา ระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อฝึกหัดให้นักเรียนได้ปฏิบัติตามระเบียบของสังคม และกฎหมายของบ้านเมืองในโอกาสต่อไป

สรุปได้ว่า สถานศึกษามีเป้าหมายในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ดั่งงาม ตลอดจนปลูกฝังให้นักเรียนเคารพเหตุผล มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมด้วยตนเองเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ปฏิบัติตามระเบียบของสังคม และกฎหมายของ บ้านเมือง

### 2.2.3 ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective Schools) เป็นสถานศึกษาที่ถือได้ว่ามีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และมีความเจริญงอกงาม นั้นหมายความว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหมายถึง สถานศึกษาที่สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือความต้องการของสมาชิก ในสถานศึกษากับความต้องการหรือเป้าหมายของสถานศึกษา โดยสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่ามีลักษณะอย่างไร มีองค์ประกอบใดของสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาต่างกันไป ซึ่งเครื่องมือหรือตัวแปรบางตัว ให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผน แต่บางตัวแปรให้ความสำคัญในเรื่องของผลผลิตจะขึ้นอยู่กับ การให้ความสำคัญของลักษณะสถานศึกษา ว่ามีลักษณะการค้ำกำไร สถานศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งไม่สามารถประเมินผลผลิตเป็นตัวเลขเหมือนเอกชนได้ ก็จะให้ความสำคัญกับความสามารถในการ ปรับตัว การผสมผสาน หรือการติดต่อสื่อสาร ฯลฯ ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลลักษณะ การปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะเรียกได้ว่าก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548: 324) ได้กล่าวถึงลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ 1) การมีจุดหมายร่วม ได้แก่ มีค่านิยมร่วมและความเชื่อ ร่วม มีจุดหมายชัดเจนมีภาวะผู้นำทางการสอน 2) เน้นการเรียนรู้ ได้แก่ ติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียนสม่ำเสมอ มีความคาดหวังสูง มีการพัฒนาครู เน้นการสอนและหลักสูตร 3) มีบรรยากาศการ เรียนรู้ ได้แก่ ความเกี่ยวข้อง และความรับผิดชอบของนักเรียนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับ พฤติกรรมทางบวกของนักเรียน การสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครอง

รัทเทอร์ (Rutter, 1985: 147) เห็นว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะ ดังนี้คือ 1) มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของสถานศึกษา 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี 3) มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีข้อมูลย้อนกลับใน ทางบวกต่อนักเรียน 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียน และครู 7) มีการมอบหมายความ รับผิดชอบให้กับนักเรียน 8) มีประสพผลสำเร็จของนักเรียน 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับ นักเรียน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548: 326) โดยกล่าวถึงปัจจัยสำคัญของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย 3) การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน การพัฒนา และการตัดสินใจ 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5) เน้นการเรียนรู้ 6) การสอนที่ทำ ทาย 7) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 8) เน้นการเรียนการสอน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน 10) การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและการประเมินผล 11) การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน 12) มีบรรยากาศทางบวก

สมหมาย นาควิเชียร (2548: 1) โดยกล่าวว่าการบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหาร จำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษา และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจด้วย เพราะคนที่มีขวัญ และกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ในขณะที่ความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรง สร้าง กำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานต่อไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สามารถผสมผสานความต้องการของ บุคคล หรือความต้องการของสมาชิกในสถานศึกษากับความต้องการ หรือเป้าหมายของสถานศึกษา โดยสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ตรงตามบทบาทหน้าที่ และความคาดหวังที่องค์กรกำหนดไว้ ตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติ ตามแนวความคิดของระบบสังคม

#### 2.2.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: 25-30) ได้ประกาศเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

มาตรฐานด้านผู้เรียนได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึง ประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียน มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิด สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และ มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียน มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา



มาตรฐานด้านการเรียนการสอน ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบหมั่นพัฒนาตนเองเข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูพอเพียง มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหาร และจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหาร และการจัดการศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุน และใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันวิชาการ และองค์กรภาครัฐ และเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

สรุปได้ว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

### 2.2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ไพร์ส (Price, 1986) ได้สำรวจการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร แนวความคิดของไพร์ส (Price) เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรถูกจำกัดเพียงว่าเป็นความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายเท่านั้น การศึกษาวิจัยต่างๆ ที่ ไพร์ส (Price) สำรวจนั้นครอบคลุมองค์กรเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ โรงพยาบาล และหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ทั้งนี้ ไพร์ส (Price) มุ่งที่จะเสนอเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์กร จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ไพร์ส (Price) ก็พบสิ่งที่เรียกว่า “ตัวแปรแทรกซ้อน” ซึ่งมีผลกระทบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการแบ่งส่วนงาน การติดต่อสื่อสาร และขนาดขององค์กรเป็นต้นว่าองค์กรสององค์กรมีความเหมือนกันทุกประการในแง่ของอัตรากำลัง การติดต่อสื่อสารและขนาด แต่ปรากฏว่าประสิทธิผลขององค์กรหนึ่งกลับมีมากกว่าอีกองค์กรหนึ่ง ดังนั้นการระบุให้ได้ว่า อะไรเป็นสาเหตุของความแตกต่าง

ในประสิทธิผลก็คือการระบุถึงตัวแปรแทรกซ้อนนั่นเองซึ่งไพร์ส (Price) พบว่าตัวแปรดังต่อไปนี้ ตัวแปรแทรกซ้อน 1) ความสามารถในการผลิต 2) การยินยอมปฏิบัติตาม หมายถึงความมากน้อยของการที่สมาชิกขององค์กรยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร 3) ขวัญ หมายถึงความมากน้อยของการที่แรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคนได้รับการสนองตอบ 4) ความสามารถในการปรับตัว หมายถึงความมากน้อยของการที่องค์กร สามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง 5) ความเป็นปึกแผ่น หมายถึงความมากน้อยของการที่การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะเป็นเรื่องตัดสินใจความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว นั่นคือองค์กรที่จะคงอยู่ต่อไปตราบใดที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิตและการกระทำขององค์กรในการผลิตผลนั้น ๆ

สิรินทร์ธัญญา จันทพิริภักย์ (2546: 20) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลง่ายดีที่สุดในระหว่างกิจการด้านการปรับตัว และการรักษาสภาพ ดังนั้นกิจกรรมของสถานศึกษาซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติของสถานศึกษาว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ 1) การได้มาซึ่งทรัพยากร 2) การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต 3) การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า 4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิค และด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การลงทุนในองค์กร 6) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม 7) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546: 21-22) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลโดยจำแนกองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อความมีประสิทธิผลออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีก ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านการมีอุดมการณ์ร่วมกัน ประกอบด้วยการมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนการมีค่านิยมความเชื่อร่วมกันและการมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน

2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตร การสอน การพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ชุมพล เปี่ยมศรี (2547: 41) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าประสิทธิผลสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถใน การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวแปรแทรกซ้อนซึ่งเป็นเครื่องตัดสินความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว นั่นคือองค์กรที่จะคงอยู่ต่อไป ทรบาคที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิตและการกระทำขององค์กรในการผลิตผลนั้น ๆ

### 2.2.6 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการที่มีนักวิชาการหลายสาขา ได้ตีความหมายของประสิทธิผลแตกต่างกันออกไปตามแนวคิด ความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างแท้จริงมีผู้ที่กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้หลากหลายดังนี้

เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1989) สรุปว่า องค์กรจะดำรงอยู่รอดได้ ต้องมีผลความสำเร็จตามเป้าหมาย ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร หากปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบได้ว่าการปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นอย่างไรการประเมินผล หรือการวัดผลของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยมากมาย เพื่อที่จะหาตัวแปรหรือบรรทัดฐานที่จะใช้วัดประสิทธิผล เช่น ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับปริมาณผลผลิต แรงจูงใจ ความพอใจในงานขวัญและความสามัคคี ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ จากการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านพบว่า ตัวแปรบางตัวขัดแย้งกัน และไม่สามารถใช้ได้กับทุกองค์กร วิธีประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานมีหลายประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้ง และไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้อื่น

กลุ่มที่ 2 วิธีประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กันวิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน

กลุ่มที่ 3 วิธีประเมินวิธีอื่นๆ มี 2 วิธี คือ

1) วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test) เป็นวิธีการออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดี เลว อย่างไร

2) วิธีการประมวลผลงานรอบด้าน (Field Review Technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอกโดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน จะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจ หรือผู้ประเมินจากภายนอก

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 380-383) ได้เสนอรูปแบบการประเมินแบบบูรณาการตามทฤษฎีของ พาร์สัน (Parsons) ที่ถือว่าองค์การเป็นระบบสังคม ความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งหน้าที่เหล่านี้ เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากร และสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การได้ ตลอดจนทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการคือ

1) การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนหรือพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการยอมรับในความสามารถและความรวดเร็วในการบริหารสถานศึกษา

2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Goal) วัตถุประสงค์

3) การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ (Attainment) หมายถึงของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้นความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดพันธะทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน

4) การมีจิตมุ่งต่อองค์การ (Latency) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการบริหาร หรือความก้าวหน้าในอาชีพ

กิบสัน ไอวานชีวิช และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1982: 37) ได้สรุปจากการรวบรวมงานวิจัยว่า เครื่องบ่งชี้ของควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Survival)

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1986: 68) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985: 121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต

วูดส์และออริก (Woods and Orlik, 1994: 45) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาว่ามีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีพลวัต ดังนั้นเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในวันนี้กับวันพรุ่งนี้อาจไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามมีคำถามที่สามารถนำไปใช้ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างกว้าง ๆ ดังนี้ คือสถานศึกษามีคุณภาพในทุกด้านหรือไม่ สถานศึกษามีคุณภาพต่อนักเรียนทุกคนหรือนักเรียนทุกกลุ่มหรือไม่ สถานศึกษามีคุณภาพดีกว่าที่อื่น ๆ หรือไม่ในเรื่องการเรียนการสอน สถานศึกษามีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษากันอย่างไร

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการศึกษาความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ต้องเป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ รู้จักวิเคราะห์ถึงความเปลี่ยนแปลงปรับตัวและปรับวิธีการให้ทันต่อเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมุ่งให้เกิดในด้านของการพัฒนาที่ดีขึ้น และเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ถูกต้องของสถานศึกษา

### 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เป็นเขตการศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี มีขอบข่ายความรับผิดชอบดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง และอำเภอไทรน้อย มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่ทั้งสิ้น 125 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาภาครัฐจำนวน 64 แห่ง และสถานศึกษาเอกชน จำนวน 61 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีสถานศึกษาที่ถ่ายโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 24 แห่ง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมเขต 3 จำนวน 9 แห่ง และสถานศึกษานอกสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี, โรงเรียนเทศบาลวัดละหารและวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (ออนไลน์, 2554) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในของสถานศึกษาและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา

4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

อำนาจหน้าที่ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปฏิบัติงาน ตามกรอบภารกิจงาน โดยมีคู่มือการปฏิบัติงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นคู่มือดำเนินงาน มีกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างบุคลากรที่สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ ดังนี้

1) งานอำนวยการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร การประสานงาน และให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กลุ่มภารกิจและงานต่างสำนักงานสามารถบริหารจัดการและ ดำเนินงานตามบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนพื้นฐานของความถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษา และทรัพยากร ที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษา บริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) งานนโยบาย และแผนปฏิบัติงานที่ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานเชิงนโยบายให้ สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงาน ตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Strategic Result Based Management: SRBM) ใช้ระบบ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Base Budgeting: SPBB) โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัยความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation) การบริหารที่สนับสนุนให้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับติดตามผลอย่างเป็น ระบบ

3) งานบริหารงานบุคคลเป็นงานมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการ

ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

4) งานส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้น การบูรณาการการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัยไปสู่ การศึกษา ตลอดชีพ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใช้ประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษาที่จะเป็นการช่วยเหลือ ผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน สถาบันทางศาสนา และสถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนร่วมจัดการศึกษา ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

5) งานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นงานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนา ระบบการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ เรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดสถานศึกษาเป็นฐานส่งผลให้ผู้เรียน ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา

6) งานตรวจสอบภายใน เป็นงานควบคุมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือของ ผู้บริหารในการส่งสัญญาณเตือนความเสี่ยงที่ทำให้หน่วยงานปฏิบัติไม่บรรลุเป้าหมาย การตรวจสอบ ภายใน ที่เพียงพอสามารถที่จะทำให้การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ประหยัดและโปร่งใส

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีข้อมูลพื้นฐาน บริบท ปัจจัย สนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานดังนี้

1) ที่ตั้งเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่ การศึกษาตั้งอยู่ในจังหวัดจันทบุรี มีเขตบริการการศึกษา 4 อำเภอคือ อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง และอำเภอไทรน้อย มีเนื้อที่ประมาณ 487.877 ตารางกิโลเมตร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานนทบุรี เขต 2 มีสถานที่ตั้งสำนักงาน 2 แห่ง คือ 1) ที่ตั้งสำนักงานอำเภอบางใหญ่ อาคาร สำนักงานอยู่ภายในบริเวณ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษาฯ ถนนกาญจนาภิเษก ตำบลเสาธงหิน

อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 2) ที่ตั้งสำนักงานอำเภอปากเกร็ด อาคารสำนักงานตั้งอยู่ภายในบริเวณโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ ถนนติวานนท์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้นำยุทธศาสตร์ นโยบาย ตาม กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของส่วนราชการโดยมีการวางแผนการดำเนินงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภารกิจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา กำหนดทิศทาง วางแผนการทำงานและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์โดยนำหลักการแนวคิดของ BSC: Balanced Scorecard การทำ SWOT นอกจากนี้ยังมีกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ประจำปี (KPI: Key Performance Indicators) มาใช้เป็นเครื่องตัดสินผลการบริหารของหน่วยงาน และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีโดยการนำหลักการวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB: Performance Based Budgeting) และผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (RBM: Result Based Management) ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมใน 5 เรื่อง คือ 1) การวัดผลการปฏิบัติงาน 2) การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) การควบคุมคุณภาพงาน 4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและ 5) การให้อิสระในการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ในปีงบประมาณ 2554 ดังนี้

วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ จัดการศึกษาตามมาตรฐานภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
สู่ประชาคมอาเซียนและระดับสากล

พันธกิจ

จัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

เป้าประสงค์

ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตร  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์

1) พัฒนาคุณภาพการเรียน ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ ด้วยระบบ  
เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมนำเยาวชนสู่จิตสาธารณะ บนพื้นฐานความเป็นไทย ดูแล  
ช่วยเหลือนักเรียนภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

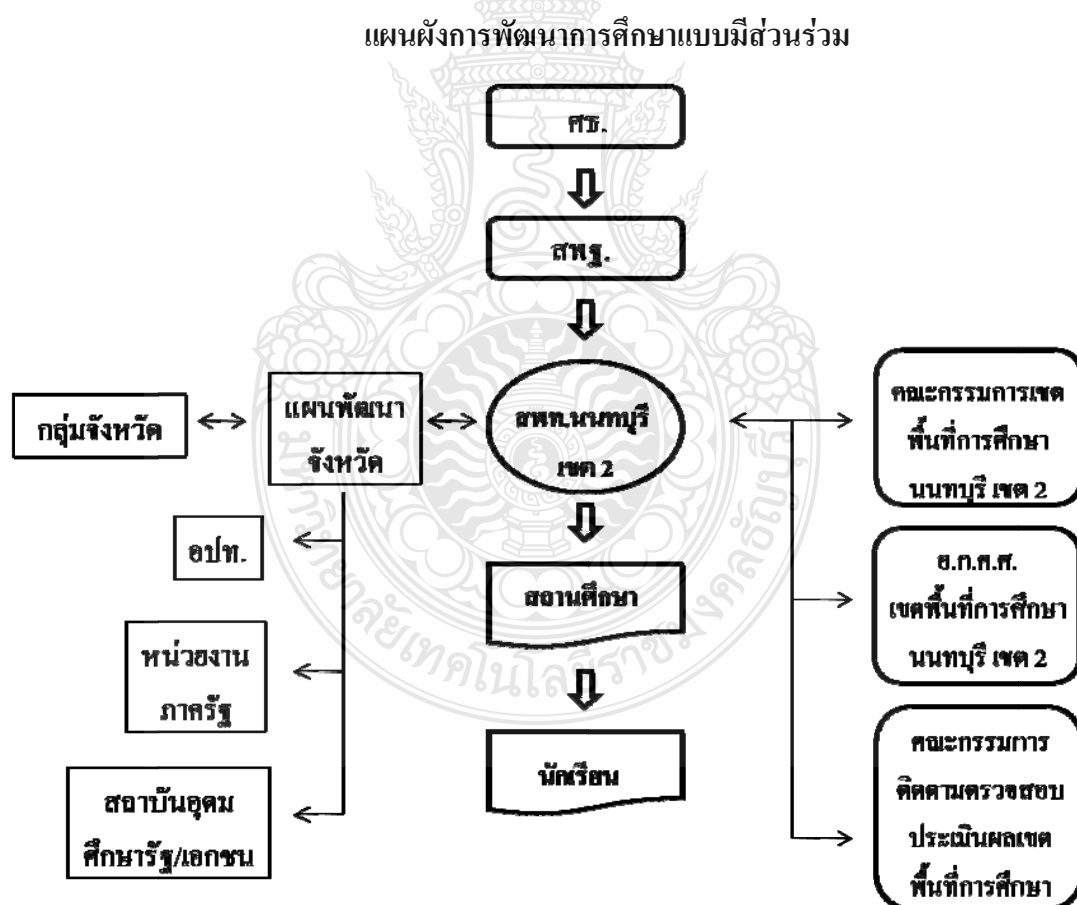


3) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้เรียนเต็มศักยภาพทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

4) พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ

5) สร้างองค์กรให้เข้มแข็งมีคุณภาพตามแนวทางการกระจายอำนาจบนหลักธรรมาภิบาลด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ยังส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน และพัฒนานวัตกรรมทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการ และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และด้านจัดกิจกรรมนักเรียนที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีที่ดีที่สุด (Best Practice) ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนผังการพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (ออนไลน์, 2554)

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหาร บริหารงานแต่เพียงลำพังย่อมไม่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ตามขอบข่ายงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545: บทคัดย่อ) ได้กล่าวในภาวะผู้นำทฤษฎี และการปฏิบัติว่า ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ จะทำให้การทำงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พิทักษ์ แพทย์ผล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก

พันธุ์เทพ ใจคำ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริลักษณ์ วิชยพงศ์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรระหว่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกจากกลุ่มคัดเลือกและกลุ่มสอบทั่วไป สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา กล่าวว่า การบริหารบุคคลในองค์กรนั้นตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ใช้ให้เป็นประโยชน์ พัฒนาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ชุมพล เปี่ยมศรี (2547: 41) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา

เดือนใจ สืบทิม (2547: 43) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม และด้านการบูรณาการ ส่วนด้านการปรับตัวมีค่าน้อยที่สุด

วินัย พลสิทธิ์ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำเนียร สามแก้ว (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศึกษาพิเศษของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศึกษาพิเศษอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปัทม์ สุวรรณโชติ (2547: 36) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม พบว่าประสิทธิผลสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมัครใจ ด้านความสำเร็จ และด้านความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียว มี ประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง

อุทัย โนนาศ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเสริมประสิทธิผลของการทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าประสิทธิผลของการทำ งานในโรงเรียน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากถึงปานกลาง และมีระดับประสิทธิผลมากถึงมากที่สุดอยู่ 1 ประเด็น คือการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเป็นอย่างดี ส่วนระดับประสิทธิผล มากถึงปานกลาง มี 4 ประเด็น คือนักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้อย่างน่าพอใจ การให้บริการในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนต่อชุมชน ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านงบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ที่เกิดขึ้นได้อย่างพอใจจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งผลถึงความพอใจของผู้ปกครองนักเรียน

สุพล พรหมประเสริฐ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

นฤมล พอดี (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัศมี จันทะเลิศ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ไพบรยา สุภจิต (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนวัดชินวราราม อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนวัดชินวราราม อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ กับด้านความประพฤติ ในภาพรวมของการส่งเสริมการเรียนรู้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้คือ การให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริง การกำกับดูแลการทำกรบ้าน และให้ความรู้เรื่องสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น สำหรับการมีส่วนร่วมด้านความประพฤติ พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมส่งเสริมในด้านวินัยของนักเรียนในระดับมาก ได้แก่ ด้านการฝึกให้นักเรียนรู้คุณค่าของสิ่งของและบำรุงรักษาของตนเอง และฝึกให้นักเรียนเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์

ประยุทธ์ ตรีชัย (2544: 67) ได้ศึกษาวิเคราะห์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่อง คือ 1) วิเคราะห์เรื่องกระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) วิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรในระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) วิเคราะห์รูปแบบที่ไม่เหมาะสมของการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า เรื่องที่ 1 กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วม อย่างไม่ถูกบีบบังคับ โดยสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เรื่องที่ 2 ชี้ให้เห็นว่าระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้คณะทำงานทำงานอย่างอิสระ มุ่งการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งจะมีตัวแทนคนงานอยู่ในทุกระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กรและจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย เรื่องที่ 3 กล่าวว่า

ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์สูงสุด และมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิของบุคคล และการพัฒนาตนเอง

รุ่งอรุณ เกื่อนใหญ่ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของกระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ใน 7 ด้าน ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า การวางแผน อยู่ในระดับสูงที่สุดและการจัดงบประมาณ มีค่าต่ำที่สุด 2) ระดับของประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน พบว่า ระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าความร่วมมือของชุมชนอยู่ในระดับสูงที่สุด และหลักสูตรที่เหมาะสมมีค่าต่ำที่สุด 3) ความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี พบว่า กระบวนการบริหารมี 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการจัดงบประมาณ และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ด้านการรายงาน 4) กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่า การรายงาน และการจัดงบประมาณมีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหาร เริ่มตั้งแต่ตัวผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และงานที่ควรให้มีส่วนร่วม รวมไปถึงระดับ วิธีการ ระยะเวลา และสถานการณ์ที่ให้มีส่วนร่วม

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โมริทเซ็น (Moritsen, 1998: 4145) และนาธาน (Nathan, 1997: 3346) พบว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นปัญหาหลักในการพัฒนาการศึกษางบประมาณในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีข้อผูกพันร่วมกับระดับรัฐและท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความตระหนักว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

พาเทอร์โน (Paterno, 1999: 132) ได้ศึกษาการรับรู้ของสมาชิกคณะกรรมการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูที่เป็นจริงและคาดหวังโดยศึกษาการมีส่วนร่วมในด้านวิชาการต่าง ๆ คือ การวางแผน การกำหนดนโยบาย การพัฒนาการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับนักเรียน บุคลากรของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การพัฒนาบุคลากร และงานงบประมาณ การเก็บข้อมูลใช้แบบสำรวจสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 101 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 75 คน ประเทศสหรัฐอเมริกาจากการศึกษาพบว่า สมาชิกคณะกรรมการสถานศึกษารับรู้การมีส่วนร่วมของครูที่เป็นจริง และความหวังในเรื่องการตัดสินใจ เชิงเทคนิคที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตรการสอน และบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับนักเรียน ส่วนศึกษานิเทศก์รับรู้ในลักษณะคล้ายกับคณะกรรมการดังกล่าว แต่ที่เพิ่มเติมคือมีความคาดหวังในการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน และพัฒนาบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้เกี่ยวกับการมีบทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของครูน้อยมาก ในด้านที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ เชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องกับงานงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร สมาชิกคณะกรรมการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์มีความคาดหวังในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งขนาดของโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง และระยะเวลาในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารจัดการของสถานศึกษา ไม่มีผลทำให้การรับรู้บทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูต่างกัน

มัวร์ (Moor, 2000: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ครูกับการเข้าร่วมสัมมนาการเรียนรู้ออนไลน์ในพื้นที่ฐานในเมืองโทรอนโต ประเทศแคนาดา ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรพบว่าครูมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงการใช้โครงสร้าง และนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางด้านวรรณกรรม วรรณคดี คุณลักษณะ กลยุทธ์ และทักษะตามความต้องการการพัฒนาหลักสูตรเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมการเป็นครูมืออาชีพ และเพื่อเป็นการพัฒนาบทบาทของครู ซึ่งได้มีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ และการวิจัยเหล่านี้ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการออกแบบหลักสูตร

แวนและโมซอส (Van and Mosoge, online, 2002) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของครูโรงเรียนในแอฟริกาใต้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูจำนวน 260 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 40 คน โดยสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน ในเขตการศึกษา 3 เขต การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด ซึ่งการให้ครู และผู้บริหาร โรงเรียน ระบุการมีส่วนร่วมที่เป็นจริง และที่ต้องการในกิจกรรมการบริหารจัดการแต่ละกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมบางกิจกรรมได้แก่ การจัดทำงบประมาณโรงเรียน การจัดทำแผนกิจกรรมโรงเรียนตลอดปี การกำหนดมาตรฐานประเมินครู การปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ การกำหนดแนวทางความประพฤติสำหรับครู การคัดเลือกครูใหม่

การกำหนดเป้าหมาย และจุดประสงค์ของโรงเรียน การแนะนำครู การกำหนดแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การชี้แนะครูที่เข้าร่วม ซึ่งมาจากหลายสาขา และการตั้งมาตรฐานสำหรับปริมาณผลงานเขียน และภาระงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูถูกกีดกัน ไม่ให้มีส่วนร่วมจากคณะกรรมการในทุกกิจกรรม การบริหารจัดการอยู่ในระดับมากในการเข้าร่วมเกือบทุกกิจกรรม และได้รับการกีดกันอยู่ในระดับปานกลาง เฉพาะ 4 กิจกรรมเท่านั้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาท ในการร่วมกันวางแผนร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผลและร่วมพัฒนางาน ในการบริหารสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตได้อย่างมั่นคง เข้มแข็ง พร้อมทั้งบุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม บทบาทในการบริหารงานสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการวางหลักการพื้นฐานการบริหารงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากร ได้เจริญเติบโต และเป็นกำลังของชาติต่อไป





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชน และครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จาก 13 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 1,884 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมจำนวน 346 โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1.2.1 ผู้บริหารจำนวน 13 โรงเรียนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รวม 26 คน

3.1.2.2 ครูผู้สอนโดยการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608 - 609) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 320 คน และนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	สถานศึกษาเอกชน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ครูและผู้บริหาร
1	โรงเรียนกสิณธร	178	32
2	โรงเรียนชลประทานวิทยา	297	53
3	โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์	241	43
4	โรงเรียนญามีอุลลอควาน	16	4
5	โรงเรียนท่าอิฐศึกษา	101	19
6	โรงเรียนธรรมมिसราม ท่าอิฐ	69	14
7	โรงเรียนบี เอฟ เอส	17	4
8	โรงเรียนพระแม่สกลสงเคราะห์	164	30
9	โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี	217	39
10	โรงเรียนพิชญศึกษา	146	27
11	โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ	174	32
12	โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง	182	33
13	โรงเรียนอัมพรไพศาล	82	16
	รวม	1884	346

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (ออนไลน์, 2554)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

1) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล จำนวน 38 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีการกำหนดค่าการตอบแบบสอบถามดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการมีส่วนร่วมมาก
3	หมายถึง	มีระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการมีส่วนร่วมน้อย
1	หมายถึง	มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

3) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 39 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่านำหน้าการตอบแบบสอบถามดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดและหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

2) นำข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้เหมาะสมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

การมีส่วนร่วมของครู มี 4 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล

ประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 4 ด้าน คือ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ด้านบุคลากร และด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา

3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน คือผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา จำนวน 2 ท่าน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับ เนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	n	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
ให้คะแนน 0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
ให้คะแนน -1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try out) หากผลการตรวจวัดคุณภาพของเครื่องมือพบว่าคำถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบ สรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่าข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ณ โรงเรียนวรรัตน์ศึกษานนทบุรี ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 3 จำนวน

30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2552) แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.985

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยแนบซองจดหมาย และจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ส่งกลับคืน และเดินทางไปด้วยตนเอง

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังสถานศึกษาจำนวน 346 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่าการมีส่วนร่วมของครูของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปรผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2552) 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าเฉลี่ยดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทราบว่ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2552) โดยมีการกำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553: 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

#### 3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล ดังนี้

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 346 ฉบับ ให้กับครูสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งได้รับแบบสอบถามพร้อมข้อมูลที่สมบูรณ์ กลับคืนจำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 นำไปวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=346)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	35	10.12
หญิง	311	89.88
2.อายุ		
25 - 30 ปี	21	6.07
31 - 35 ปี	43	12.40
36 - 40 ปี	54	15.61
41 - 45 ปี	25	7.23
46 ปีขึ้นไป	203	58.70
3.ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	13	3.76
รองผู้อำนวยการ	13	3.76
ครู	320	92.49
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.29
ปริญญาตรี	301	86.99
ปริญญาโท	42	12.14
ปริญญาเอก	2	0.58
5.ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	12	3.47
5 - 10 ปี	39	11.30
11 - 15 ปี	45	13.00
16 - 20 ปี	49	14.20
21 - 25 ปี	71	20.52
25 ปีขึ้นไป	130	37.57
รวม	346	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.88 มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 92.49 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.99 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.57

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครู สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 346 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมของครู		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการตัดสินใจ	3.94	0.73	มาก
2	ด้านการปฏิบัติงาน	3.97	0.75	มาก
3	ด้านผลประโยชน์	3.95	0.76	มาก
4	ด้านการประเมินผล	4.04	0.72	มาก
รวม		3.98	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.2 การมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวม 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) โดยการมีส่วนร่วมที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุดคือ ด้านการประเมินผล ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมา คือด้านปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) และการมีส่วนร่วมที่มีการปฏิบัติระดับต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.94$ )

การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามรายด้าน ดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงานของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ

(n=346)

การมีส่วนร่วม		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการตัดสินใจ				
1	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน	3.96	0.76	มาก
2	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาของสถานศึกษา	3.78	0.82	มาก
3	ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.09	0.72	มาก
4	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.09	0.62	มาก
5	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ	3.70	0.79	มาก
6	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน	3.63	0.78	มาก
7	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน	3.99	0.77	มาก
8	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.07	0.64	มาก
9	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.16	0.65	มาก
รวม		3.94	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) โดยการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) คือครูมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการทำหลักสูตรสถานศึกษา และครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.09$ ) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.63$ )

ตารางที่ 4.4 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน

(n=346)

การมีส่วนร่วม		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการปฏิบัติงาน				
1	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน	4.42	0.55	มาก
2	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความรู้ให้แก่นักเรียน	4.26	0.61	มาก
3	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.90	0.76	มาก
4	ครูมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.56	0.84	มาก
5	ครูมีส่วนร่วมในการจัดตารางสอนรวมของสถานศึกษา	3.67	0.84	มาก
6	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรการศึกษา	3.79	0.79	มาก
7	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.66	0.95	มาก
8	ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา	4.29	0.65	มาก

**ตารางที่ 4.4** แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงาน  
ของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

(n=346)

การมีส่วนร่วม		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการปฏิบัติงาน				
9	ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.23	0.65	มาก
10	ครูมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรภายนอก	3.91	0.83	มาก
รวม		3.97	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) โดย  
การปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริม  
การเรียนการสอน รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรม  
ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 4.29$ ) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร  
และการลงทุนเพื่อการศึกษา ( $\bar{X} = 3.56$ )

**ตารางที่ 4.5** แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงาน  
ของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านผลประโยชน์

(n=346)

การมีส่วนร่วม		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านผลประโยชน์				
1	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาและร่วมแก้ไขการ จัดครูเข้าสอน	3.84	0.84	มาก
2	ครูมีส่วนร่วมนำเสนอปัญหาและร่วมแก้ไขปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร	3.91	0.79	มาก
3	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการแก้ไขการ จัดการเรียนการสอน	4.03	0.70	มาก

ตารางที่ 4.5 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงานของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านผลประโยชน์ (ต่อ)

(n=346)

การมีส่วนร่วม				
ด้านผลประโยชน์		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.15	0.67	มาก
5	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในสถานศึกษา	3.78	0.84	มาก
6	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสนับสนุนยกย่องชมเชยและเผยแพร่เกียรติคุณของบุคลากรในสถานศึกษา	3.93	0.81	มาก
7	ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงและพัฒนา	4.00	0.71	มาก
8	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา	3.85	0.76	มาก
9	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนของนักเรียน	4.16	0.65	มาก
10	ครูมีส่วนร่วมในการบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่บุคลากร	3.86	0.84	มาก
รวม		3.95	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านผลประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) และพบว่าครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.15$ ) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.78$ )

ตารางที่ 4.6 แสดงการมีส่วนร่วมของครู สถานศึกษาเอกชนในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผล

(n=346)

การมีส่วนร่วม		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการประเมินผล				
1	ครูมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.70	มาก
2	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	4.05	0.71	มาก
3	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการวัดประเมินผล การจัดการเรียนรู้	4.14	0.73	มาก
4	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอผลการดำเนิน โครงการ เป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารระดับสูง	4.05	0.79	มาก
5	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปรับปรุง พัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.96	0.70	มาก
6	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	4.00	0.73	มาก
7	ครูมีส่วนร่วมในการนำผลการตรวจสอบและ ทบทวนคุณภาพการศึกษามาใช้ปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.09	0.65	มาก
8	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการดำเนินงานตาม โครงการที่ได้รับมอบหมาย	4.12	0.70	มาก
9	ครูมีส่วนร่วมในการสรุปผลการดำเนินงานตาม โครงการของสถานศึกษาต่อที่ประชุม	3.93	0.75	มาก
รวม		4.04	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมา

คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานตาม โครงการที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.12$ ) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการสรุปผลการดำเนินงานตาม โครงการของ สถานศึกษาต่อที่ประชุม ( $\bar{X} = 3.93$ )

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 346 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการปรับตัว	4.12	0.68	มาก
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.14	0.73	มาก
3. ด้านการบูรณาการ	4.22	0.67	มาก
4. ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา	4.33	0.62	มาก
รวม	4.20	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) โดยมีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ มีการปฏิบัติระดับสูงสุดคือ ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.22$ ) และด้านการปรับตัว มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.12$ )

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.8 - 4.11



ตารางที่ 4.8 แสดงประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการปรับตัว

(n=346)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
ด้านการปรับตัว		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจาก สมศ.	4.33	0.66	มาก
2	ครูผู้สอนมีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียน การสอน	3.93	0.71	มาก
3	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่าง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	4.03	0.70	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามความต้องการและสอดคล้องกับ สภาพการเปลี่ยนแปลง	4.22	0.68	มาก
5	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้ถูกสุขลักษณะ	4.20	0.68	มาก
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน	4.07	0.71	มาก
7	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอและเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	4.08	0.70	มาก
8	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของสถานศึกษาได้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพ ท้องถิ่นและชุมชน	4.01	0.74	มาก
9	ผู้บริหารสามารถใช้แนวคิด และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ ในการบริหารงานของสถานศึกษา	4.11	0.66	มาก
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษา	4.23	0.60	มาก
รวม		4.12	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปรับตัวของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) โดยสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจาก สมศ. มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.23$ ) และที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนมีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.93$ )

ตารางที่ 4.9 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

(n=346)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน ต่อหน่วยงานอื่น	3.99	0.79	มาก
2	สถานศึกษาจัดหาและจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่เหมาะสม และเพียงพอกับการใช้งาน	4.20	0.70	มาก
3	สถานศึกษามีการจัดทำแผนการระดมทรัพยากร เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา	4.07	0.73	มาก
4	ผู้บริหารได้กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้คณะครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.16	0.75	มาก
5	สถานศึกษาจัดให้มีศูนย์สื่อและวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู	3.95	0.91	มาก
6	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงานและ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บุคลากรทราบ วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.26	0.67	มาก
7	ครูมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.24	0.75	มาก

ตารางที่ 4.9 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (ต่อ)

(n=346)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา			
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8 ครูมีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัด และคุ้มค่า	4.31	0.62	มาก
9 ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง แสวงหาความรู้ กระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สนใจการเรียนรู้	4.24	0.71	มาก
10 ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดเป็นระบบ สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ได้ด้วยตนเอง	3.96	0.67	มาก
รวม	4.14	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) โดยครูมีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัด และคุ้มค่า มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาได้แก่ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.26$ ) และที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีศูนย์สื่อและวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู ( $\bar{X} = 3.95$ )

**ตารางที่ 4.10** แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบูรณาการ

(n=346)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
ด้านการบูรณาการ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษาจัดทำแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาสถานศึกษา	4.11	0.70	มาก
2	สถานศึกษามีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้	4.16	0.69	มาก
3	การติดต่อประสานงานภายในสถานศึกษามีความสะดวก	4.18	0.68	มาก
4	มีการสร้างบรรยากาศสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มที่	4.13	0.67	มาก
5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.35	0.61	มาก
6	บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม	4.25	0.66	มาก
7	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	4.35	0.67	มาก
8	ผู้บริหารให้คำปรึกษา เพื่อความก้าวหน้า ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.33	0.66	มาก
9	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง	4.16	0.66	มาก
รวม		4.22	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) และเมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็น  
อย่างดี และผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ( $\bar{X} = 4.35$ )  
รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษา เพื่อความก้าวหน้า ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.33$ )  
และที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับการแก้ไข  
ปัญหาสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.11$ )

ตารางที่ 4.11 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา

(n=346)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษามีการพิจารณาผลงานของบุคลากรตาม ความสามารถ	4.15	0.66	มาก
2	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	4.32	0.71	มาก
3	สถานศึกษามีการนำจุดเด่นของสถานศึกษามาสร้าง เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	4.32	0.70	มาก
4	สถานศึกษามีการวางนโยบายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.22	0.68	มาก
5	สถานศึกษามีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายใน การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถภาพสูงสุด	4.27	0.68	มาก
6	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	4.38	0.71	มาก
7	สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.39	0.70	มาก
8	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ บุคลากรได้	4.41	0.74	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความศรัทธาในความสามารถ ของตนเอง	4.45	0.66	มาก
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบหรือปรึกษา สอบถาม	4.42	0.60	มาก
รวม		4.33	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความศรัทธาในความสามารถของตนเอง มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบหรือปรึกษาสอบถาม ( $\bar{X} = 4.42$ ) และที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการพิจารณาผลงานของบุคลากรตามความสามารถ ( $\bar{X} = 4.15$ )

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

การมีส่วนร่วมของครู	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				ประสิทธิผลสถานศึกษา รวม	ระดับ
	ด้านการปรับตัว	ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	ด้านการบูรณาการ	ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา		
ด้านการตัดสินใจ	0.85**	0.62**	0.43**	0.75**	0.80**	สูง
ด้านการปฏิบัติงาน	0.73**	0.76**	0.33**	0.97**	0.70**	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์	0.73**	0.43**	0.23**	0.65**	0.80**	สูง
ด้านการประเมินผล	0.18**	0.48**	0.63**	0.80**	0.94**	สูง
รวม	0.54**	0.38**	0.19**	0.81**	0.98**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันสูง ( $r = 0.98$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.97$ ) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษาคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ( $r = 0.94$ ) คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการปรับตัว ( $r = 0.18$ )

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.98$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปรับตัว

การมีส่วนร่วมของครู	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	
	ด้านการปรับตัว	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.85**	สูง
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.73**	สูง
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.73**	สูง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.18**	ต่ำ
รวม	0.54**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ด้านการปรับตัว โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.54$ ) โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.85$ ) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ( $r = 0.18$ )

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการบรรลุมิติวัตถุประสงค์

การมีส่วนร่วมของครู	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบรรลุมิติวัตถุประสงค์	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.62**	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.76**	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.43**	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.48**	ปานกลาง
รวม	0.38**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ด้านการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.38$ ) โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.76$ ) และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ( $r = 0.43$ )



ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบูรณาการ

การมีส่วนร่วมของครู	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.43**	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.33**	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.23**	ต่ำ
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.63**	ปานกลาง
รวม	0.19**	ต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ด้านการบูรณาการ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ( $r = 0.19$ ) โดยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.63$ ) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด คือการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $r = 0.23$ )

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมของครู	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.75**	สูง
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.97**	สูง
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.65**	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.80**	สูง
รวม	0.81**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r = 0.81$ ) โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.97$ ) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $r = 0.65$ )

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2

การมีส่วนร่วมของครู	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.80**	สูง
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.70**	สูง
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.80**	สูง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.94**	สูง
รวม	0.98**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.94$ ) และที่มึความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ( $r = 0.70$ ) คือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันสูง ( $r = 0.98$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย
- 5.2 สมมติฐานการวิจัย
- 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 5.5 สรุปผลการวิจัย
- 5.6 อภิปรายผล
- 5.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 5.1.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 5.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

#### 5.2 สมมติฐานการวิจัย

- 5.2.1 การมีส่วนร่วมของครูของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

5.2.3 การมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2

### 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร 13 โรงเรียน จำนวน 26 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,858 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,884 คน

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมจำนวนทั้งสิ้น 346 คน ดังนี้

5.3.2.1 ผู้บริหารจาก 13 โรงเรียนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) โรงเรียนละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 รวม 26 คน

5.3.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 1,858 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608 - 609) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 320 คน และนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตัดสินใจ 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านผลประโยชน์ 4) ด้านการประเมินผล ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปรับตัว 2) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 3) ด้านบูรณาการ 4) ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale)

#### 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

5.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.4.2 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูที่ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย จำแนกออกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวมและจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน

5.4.3 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย จำแนกออกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวมและจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน

5.4.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูที่ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนัก 5 ระดับ ที่จำแนกเป็นรายด้านจำแนกในภาพรวมและนำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่จำแนกในภาพรวม นำมาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ (r) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

#### 5.5 สรุปผลการวิจัย

5.5.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 346 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.88 มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 92.49 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.99 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.57

5.5.2 ระดับการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพและรายชื่อมีส่วนร่วมของครুরวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมที่มีการปฏิบัติ ระดับต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจ

5.5.2.1 การมีส่วนร่วมของครูด้านการตัดสินใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

5.5.2.2 การมีส่วนร่วมของครูด้านกรปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน

5.5.2.3 การมีส่วนร่วมของครูด้านผลประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนของนักเรียน

5.5.2.4 การมีส่วนร่วมของครูด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้

5.5.3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในครั้งนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการ และด้านการปรับตัว มีประสิทธิผลน้อยสุด

5.5.3.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการปรับตัวของครู โดยภาพรวมและรายชื่อ พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากทุกรายชื่อ โดยสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมิน คุณภาพการศึกษาจาก สมศ. มีระดับการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา และที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนมีการ ใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน

5.5.3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายชื่อ พบว่าประสิทธิผลของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยครูมีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีระดับ การปฏิบัติสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน และที่มีระดับการ ปฏิบัติต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีศูนย์สื่อและวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู

5.5.3.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษาเพื่อความก้าวหน้าในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาสถานศึกษา

5.5.3.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความศรัทธาในความสามารถของตนเอง มีระดับการปฏิบัติสูงสุดรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบหรือปรึกษาสอบถาม และที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการพิจารณาผลงานของบุคลากรตามความสามารถ

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา ในระดับสูง คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการปรับตัว

การมีส่วนร่วมของครูในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับสูง และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด คือการมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

## 5.6 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้



### 5.6.1 การมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.6.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการตัดสินใจ ดังนั้นสถานศึกษาควรปรับปรุงโดยมีการส่งเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการกำหนดตามความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญ การตัดสินใจในการเลือกนโยบาย การตัดสินใจในการวางแผน และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงควรบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายโดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานร่วมกันนั้น ส่วนใหญ่มีการดำเนินงานภารกิจหลัก เช่น การทำแผนกลยุทธ์ การทำแผนปฏิบัติงานประจำปี การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งมีกรอบกำหนดไว้ชัดเจนว่าจะต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำสอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545: 245) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ จะทำให้การทำงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และชูชาติ พวงสมจิตร (2546: บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า โดยก่อนหน้านั้นแนวคิดการบริหารเชิงยุทธศาสตร์มีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ช่วงนั้นคนงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการ โดยฝ่ายบริหารไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงานและมองคนงานเป็นเสมือนเครื่องจักร แม้ถึงช่วงที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ยังไม่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน แต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ฝ่ายบริหารหันมาให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากเกิดขึ้นอย่างชัดเจนตั้งแต่ช่วงที่มีการนำแนวคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหารงาน จึงทำให้การมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เกิดการมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับมาก

5.6.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูและผู้บริหาร ได้ปฏิบัติภารกิจการบริหารตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ให้มีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา เอกภาพ เชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีความอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นการสร้างรากฐานความ

เข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 6) จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการโดยเน้นให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ข้อที่มีการตัดสินใจในระดับสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนั้นเป็นการเตรียมการจัดกิจกรรมการสอน มีการกำหนดปฏิทินในการทำงานอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับ พันธุ์เทพ ใจคำ (2546: 33) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ว่ามีลักษณะที่สำคัญคือ 1) ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปรึกษาหารือบุคลากร 3) ขอความเห็นจากบุคลากร 4) ให้ความสำคัญกับข้อแนะนำต่างๆ ก่อนการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จัดประชุมปรึกษาหารืออยู่เสมอเพื่อร่วมรับทราบปัญหาการตัดสินใจ ระดมความคิด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แบบมีส่วนร่วมในระดับมากและชวชาติ พ่วงสมจิตร์(2546: บทคัดย่อ)ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงกิจกรรมใด ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการร่วมประเมินผล และรวมถึงร่วมรับผลที่เกิดจากการดำเนินการนั้น ๆ

5.6.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่ครูมีการปฏิบัติงานในสถานศึกษาร่วมกันและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดใช้การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน ดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2544: 262) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่สามารถบ่งชี้ว่ามีผลการปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ (Learn Ability) ความร่วมมือ (Cooperative) ภาวะผู้นำ (Leadership) ความคิดริเริ่ม (Initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ตลอดจนการใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน อันเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จึงทำให้ครูของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ วิชัยพงศ์ (2546: 12) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในองค์กรนั้น ตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความ

ต้องการขององค์กรใช้ให้เป็นประโยชน์ พัฒนาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยของ สุพล พรหมประเสริฐ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเนียร สามแก้ว (2547: บทคัดย่อ) ในภาพรวม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศึกษาพิเศษของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศึกษาพิเศษอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ครูในยุคปัจจุบันได้รับการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถได้รับการส่งเสริมวิทยฐานะ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดี มีความศรัทธาต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ร่วมงาน มีผู้นำเป็นแม่พิมพ์ที่ดี จึงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่องานที่รับมอบหมายจนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่ดีเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอน และถ่ายทอดปลูกฝังเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี และเป็นผู้พัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

5.6.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี เขต 2 มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการพัฒนา หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยั่งยืนเพราะใช้กฎหมายระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหารเพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบาย และความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนของนักเรียน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูจะนำปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียน

ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ รุปงาม (2545: บทคัดย่อ) ได้ให้ความเห็นว่าการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีความถี่จนเกิดความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมด หรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้น กระทำผ่านสถานศึกษา

5.6.1.5 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการประเมินผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบันมีโครงการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้โรงเรียนพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โดยการจัดให้มีการประเมินทั้งภายในโรงเรียนและการประเมินจากองค์กรภายนอก ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งให้โรงเรียนดำเนินการประเมินและพัฒนาตนเองเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544: 29)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนและผู้บริหารใช้หลักการประเมินเป็นกิจกรรมสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ (Use Measurement of Financial and Nonfinancial Areas as a Learning Activity) มาควอดท์ (Marquadt, 1996: 98) ได้อธิบายว่า “งานใดมีการประเมิน งานนั้นย่อมจะสำเร็จด้วยดี (That which Gets Measured Gets Done) ผู้บริหารโรงเรียนควรประเมินผลทั้งในด้านความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ และความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง เป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

## 5.6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

5.6.2.1 ประสิทธิภาพ ด้านการปรับตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดกว่าทุกด้าน ดังนั้นส่วนที่ควรปรับปรุง คือสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา มีการใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงานในการเจริญเติบโต มีความก้าวหน้าขององค์กร และมีการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่มีครูที่มีความกระตือรือร้นที่จะปรับกระบวนการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการสอนและการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาการเรียนการสอนส่งผลให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น และโรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย พลสิทธิ์ (2547: บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูและผู้บริหาร สามารถปรับกระบวนการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการสอนและการบริหารสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการปรับตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจาก สมศ. มีระดับการปฏิบัติสูงสุด สอดรับกับพระราชบัญญัติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรา 48 ที่กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสถานศึกษาต้องได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

5.6.2.2 ประสิทธิภาพ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในการดำเนินงานนั้นสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอน รวมถึงการตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ อุทัย โนนาศ (2547: 82) พบว่า ประสิทธิภาพการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ประสิทธิภาพของการทำงานในโรงเรียน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก ถึงปานกลาง อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและสมรรถภาพในการบริหารเป็นหลักสำคัญ

เมื่อพิจารณาพบว่า ประสิทธิภาพด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า เนื่องจากครูเห็นความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา เน้นการใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โมริทเซน (Moritsen, 1998: 4145) และนาธาน (Nathan, 1997: 3346) พบว่า ปัญหาด้านงบประมาณเป็นปัญหาหลักในการพัฒนาการศึกษา งบประมาณในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีข้อผูกพันร่วมกับระดับรัฐและท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความตระหนักว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัดสรรและกระจายทรัพยากร ตลอดจนกำกับติดตามผลการใช้

ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน ตลอดจนต่อทางราชการให้มากที่สุด ทรัพยากรทางการศึกษาที่สถานศึกษาพึงพิจารณาจัดสรรให้แก่ครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรด้านงบประมาณมีความสำคัญต่อการบริหารงานหลายประการ ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องวางแผนจัดสรรด้านงบประมาณการเงิน ทรัพยากรในด้านทางกายภาพ และทรัพยากรในด้านวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่น คล่องตัว ตรงตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียนเป็นสำคัญ

5.6.2.3 ประสิทธิภาพ ด้านการบูรณาการของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการประสานสัมพันธ์ของครูภายในโรงเรียนเพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ และกระตือรือร้นที่จะนำมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ร่วมกันกำหนดบททวนนโยบายที่ทันสมัย มีการปรับปรุงรูปแบบในการดำเนินงาน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาผู้เรียน ส่งผลโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในทุกด้านสอดคล้องกับ รัศมี จันทะเลิศ (2550: 69) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอุทัย โนภาส (2547: 82) พบว่า ประสิทธิภาพของการทำงานในโรงเรียน ด้านการบูรณาการขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยการบูรณาการทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาพบว่า ประสิทธิภาพด้านการบูรณาการของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ สมหมาย นาควิเชียร (2548:1) การบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษา และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจด้วย เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นเสริมแรง สร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.6.2.4 ประสิทธิภาพด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก อุทัย โนภาส (2547: 82) พบว่า ประสิทธิภาพการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3 ประสิทธิภาพของการทำงานในโรงเรียนด้านการมีจิต

มุ่งต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยมีจิตมุ่งต่อองค์การ ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ประสิทธิภาพในด้านนี้ มุ่งใช้อำนาจกับผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น ไม่มีสิ่งแวดล้อมภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารก็จะเป็นไปในลักษณะที่ทำให้เกิดความยินยอมพร้อมใจของ บุคลากรที่ยินดีทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์หรือกลวิธีในการเลือกใช้อำนาจให้ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

เมื่อพิจารณาพบว่า ประสิทธิภาพ ด้านการมีจิตมุ่งต่อสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความศรัทธาในความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งใน ปัจจุบันหากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความศรัทธาในความสามารถของครู สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ให้กับครู เพื่อเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาต่อไป

5.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

5.6.3.1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากสถานศึกษาให้ ครูมีส่วนร่วมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันพัฒนาครูให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพ สอดคล้องกับพิทักษ์ แพทย์ผล (2546: บทคัดย่อ)

5.6.3.2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการ กำหนดเป้าหมายแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยตนเองทั้งหมด มีการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดระเบียบต่างๆ แล้วครูผู้สอนปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมถึงกำหนดระยะเวลาในการมอบหน้าที่ รับผิดชอบให้แก่ครูผู้สอน สอดคล้องกับ ตรงกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001:

297-307) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น สามารถพิจารณาจากผลลัพธ์ (Out Come) ของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตที่เป็นปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และตรงกับแนวความคิด ที่กล่าวว่า การพิจารณาประสิทธิภาพของโรงเรียน ดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ว่าการที่สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรมี ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้

5.6.3.3 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการปรับตัว อยู่ในระดับต่ำ อาจเนื่องจากความสามารถของครู สถานศึกษาในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา การใช้นวัตกรรมใหม่ๆ การเจริญเติบโต และความก้าวหน้าขององค์กรและการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Hoy and Miskel. 1991: 380-383)

## 5.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 5.7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.7.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุงคือ ด้านการตัดสินใจ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการกำหนดตามความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญ การตัดสินใจในการเลือกนโยบาย การตัดสินใจในการวางแผน และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

5.7.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในครั้งนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุงคือ ด้านการปรับตัว ดังนั้น สถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อ สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา มีการใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงาน การเจริญเติบโต มีความก้าวหน้าขององค์กร และมีการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.7.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการปรับปรุง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการ ปรับตัว ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาท ในการสนับสนุนทรัพยากรการ



บริหาร การประสานความร่วมมือตามแผนงาน ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา การใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเจริญเติบโต และความก้าวหน้าขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.7.1.4 จากผลการวิจัยพบว่าควรมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้าน การบูรณาการ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มที่ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศ สถานศึกษาหรือสภาพจิตของครู ผู้บริหารมีการบริหารจัดการในการจัดสภาพแวดล้อม

#### 5.7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่มีผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้วก็เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 นั้น ได้มีการศึกษาเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้มากขึ้นและเป็น ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร หรือนักเรียน นักวิชาการ นักศึกษาที่สนใจทั่วไปจึงขอ เสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

5.7.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5.7.2.2 ควรมีการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของครู ในด้าน ต่าง ๆ เช่น ด้านการผลิตนักเรียน ด้านการพัฒนาทัศนคตินักเรียน ด้านการพัฒนาโรงเรียน ด้านแก้ปัญหาในโรงเรียน เป็นต้น

5.7.2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูเพื่อให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## บรรณานุกรม

- เก็จกนก เอื้อวงศ์. 2547. ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการ  
ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต.  
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การ  
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. 2546ข. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษา  
ภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมวิชาการ. 2544. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : ไทยรุ่มเกล้า.  
จันทรานี สงวนนาม. 2551. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยส์.  
ชนิดา ชื่นวัด. 2549. การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการปฏิรูปสถานศึกษาโรงเรียน  
วัดคลองชั้น. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุมพล เปี่ยมศรี. 2547. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. 2546. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่าง  
โรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต  
การพิมพ์.
- เดือนใจ สืบทิม. 2547. ประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง. 2550. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัด  
เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชร สุทธายุทธ. 2551. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมรส โชติคุณุชร. 2547. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธวัชชัย วิบูลย์ชาติ. 2549. รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. 2547. การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นฤมล พอดี. 2549. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นิคม กันตะคะนันท์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2552. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษราคัญจน์ เป็ดทอง. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยูร ตรีชัย. 2544. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีดาพรรณ อินทวิมลศรี. 2548. รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไปรยา ศุภจิตร. 2551. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน  
ในโรงเรียนวัดชินวราราม อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. (2555-2559). ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพฯ:  
สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- พิทักษ์ แพทย์ผล. 2546. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นาวี. 2551. หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: นนทรี.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544. การจัดการและการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546. หลักการและระบบบริหารการศึกษา. นนทบุรี: อมรินทร์  
การพิมพ์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: นีคูพอยส์.
- ยุพาพร รูปงาม. 2545. การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนา ชูสิริ. 2545. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอัสสัมชัญ  
ศรีราชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัศมี จันทะเลิศ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่. 2553. กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์เด็กเล็กขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีระศักดิ์ ชัยพรหม. 2548. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546. โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- \_\_\_\_\_. 2548. ผู้บริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วินัย พลสิทธิ์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิสาขา สายบัว. 2547. การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โรงเรียนอนุบาลเอกชนขนาดใหญ่ ในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศิริลักษณ์ วิชัยพงศ์. 2546. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรระหว่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกจากกลุ่มคัดเลือกและกลุ่มสอบทั่วไปสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2544. แนวปฏิบัติในการบริหารศึกษา หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- สมยศ นาวิการ. 2545. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมหมาย นาควิเชียร. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำเนียร สามแก้ว. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏเลย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. 2554. “ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา  
**กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ,** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: www. neo-2. net.  
 [สืบค้นเมื่อ 20มิ.ย. 2554].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549. **สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา.**  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **รายงานผลการปฏิบัติการพัฒนาระบบการประกัน  
 คุณภาพภายในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544. **1 ปี การปฏิรูปการศึกษาเอกชน.** กรุงเทพฯ:  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547. **หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน.** กรุงเทพฯ:  
 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2554. **การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.**  
 (2554-2557). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2545. **รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.** วารสารวิชาการ. สามัญศึกษา.กรม.  
 สิริจันทร์ญาภา จันทพิรภย์. 2546. **การประเมินประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติ  
 งานกองนิติกร การสื่อสารแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุทธินิย์ เรื่องฤทธิ์. 2545. **การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน  
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอนิคมนพัฒนา จังหวัดระยอง.**  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: บุ๊คดิงค์.
- สุดา บุญเถื่อน. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
 สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว.**  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพล พรหมประเสริฐ. 2548. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานการประกันคุณภาพ  
 ภายในของโรงเรียน กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 พระนครศรีอยุธยา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอกชัย กี่สุขพันธุ์. 2544. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.  
อภิปัทม์ สุวรรณโชติ. 2547. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. 2550. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล  
ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรใน  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำภา ปิยามย์. 2549. การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2545. การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย โนภาศ. 2547. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเสริมประสิทธิผลของ  
การทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Caldwell, B.J. and Spink. 1988. **The Seld-Managing School**. London: Taylor & Franc.
- Cherrington, David J. 1989. **Organization Behavior: the Management of Individual and  
Organizational Performance**. Boston: Ally and Bacon.
- Cohen,j.m. and Uphoff. n. t. 1980. **Rural Development Participation: C and Measures for  
Project Design Implementation and Evaluation**. London:rural Development  
Committeecenter For international Studies. Cornell university.
- Davis, Keith and Jonh W. Newstrom. 1989. **Human Behavior at Work: Organization Behavior**.  
8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. 1986. **Organization theory integrating structure and behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. Englewood  
Cliffs,NJ: Prentice-Hall.

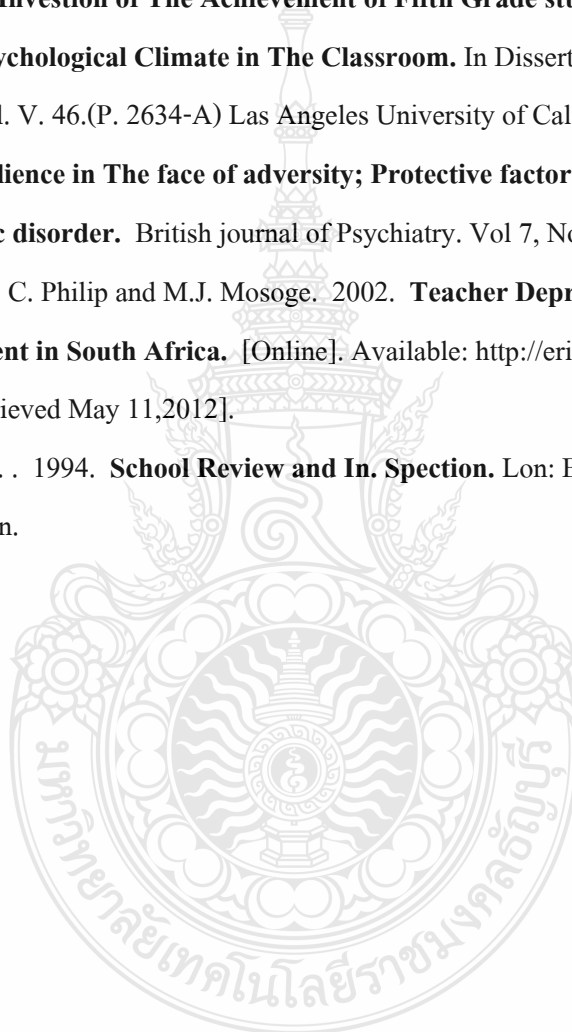
## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hall, R. H. 1991. **Organizations: Structures, Processes and Outcomes**. 5<sup>th</sup>. Englewood Cliffs, N. J: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. and Ferguson, J. 1985. **Theoretical Framework & Exploration Organization Effectiveness of Schools**. Educational Administration Quarterly. 21(2), 117-134.
- Hoy, W.K., and Miskel, C. G. 1991. **Educational Administration**. New York: Random House.
- \_\_\_\_\_. 2001. **Educational Administration : Theory Research and Practice ( 4th ed)**. New York : Harper Collins.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. 1982. **Organization: Behavior. Structure, Process**. 6<sup>th</sup> ed. Plano, TX : Business Publication.
- Krejcie, Robert. V. and Daryle W. Morgan. 1970. **Determining sample size for research activities. Education and Psychological Measurement**. 30 (3).
- Marquardt, M.J. . 1996. **Building the Learning Organization : A System Approach to Quantum Improvement and Global Success.**, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Maslow, A. H.. . 1987. **Motivation and Personality**. 3<sup>rd</sup> ed., New York. Harper and. Row.
- Moor, P.A. . 2000. **Teacher as Disseminator of Object-Based Learning: Curriculum Development for Art Museum-Based Inservice Program Toronto**. Dissertation Abstracts International.
- Moritsen, Matthew Lehi. 1998. **The Development and Application of a model Total Quality Education Approach in Utah School Districts (Costs of Quality Improvement Model)**. Dissertation Abstracts International.
- Nathan, Philip Abraham. 1997. **School Finance Progress Via The Courts: New Jersey's Abbott V. Burke Case and The Quality Education Act of 1990. And Aftermath**, Dissertation Abstracts International.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Paterno, Phillip Robert. 1999. **Analysis of the Perceptions of Shool Board Members and Superintendents Regarding Teadlancher Participation in Decision-Making in Selected New York School.** Shool Based Management. Shared Decision- Marking. Dissertation Abstracts International.
- Price, E.S. 1986. **An Investion of The Achievement of Fifth Grade student as it Relates to Social Psychological Climate in The Classroom.** In Dissertation Abstracts Intermtional. V. 46.(P. 2634-A) Las Angeles University of California.
- Rutter, M. 1985. **Resilience in The face of adversity; Protective factors and resilience to Psychiatric disorder.** British journal of Psychiatry. Vol 7, No. 15, 1985. pp.147-149.
- Van, Der Westhuizen, C. Philip and M.J. Mosoge. 2002. **Teacher Deprivation in School Based Management in South Africa.** [Online]. Available: [http://ericae. nt/erides/Ed435608.Htm](http://ericae.nt/erides/Ed435608.Htm). [Retrieved May 11,2012].
- Woods, D, & Orlik, S. . 1994. **School Review and In. Spection.** Lon: Biddles Ltd. Guildford and King, s Lynn.



ภาคผนวก





**ภาคผนวก ก**

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ภาคผนวก ข

เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของเอกชน  
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อดุทธสาทร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน

3. แบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวจินตนิ บัญทวี

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อดุทธสาทร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู

คำชี้แจง: 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของท่าน

2. ระดับการมีส่วนร่วม มีดังนี้

- |   |         |                                |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด |

ข้อ	การมีส่วนร่วมของครู	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน					
2	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการ พัฒนาของสถานศึกษา					
3	ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการทำหลักสูตรสถานศึกษา					
4	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา					
5	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรใน สถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ					
6	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน					
7	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดระบบการประกัน คุณภาพภายใน					
8	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษา					



ข้อ	การมีส่วนร่วมของครู	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
10	<b>การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</b> ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน					
11	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความรู้ให้แก่นักเรียน					
12	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
13	ครูมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
14	ครูมีส่วนร่วมในการจัดตารางสอนรวมของสถานศึกษา					
15	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรการศึกษา					
16	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
17	ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา					
18	ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ					
19	ครูมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรภายนอก					
20	<b>การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</b> ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาและร่วมแก้ไขการจ้ดครูเข้าสอน					
21	ครูมีส่วนร่วมนำเสนอปัญหาและร่วมแก้ไขปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร					

ข้อ	การมีส่วนร่วมของครู	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
22	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการแก้ไขการจัดการเรียนการสอน					
23	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
24	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในสถานศึกษา					
25	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสนับสนุนยกย่องชมเชยและเผยแพร่เกียรติคุณของบุคลากรในสถานศึกษา					
26	ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนา					
27	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา					
28	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอนของนักเรียน					
29	ครูมีส่วนร่วมในการบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่บุคลากร					
<b>การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>						
30	ครูมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง					
31	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้					
32	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้					
33	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอผลการดำเนินโครงการเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารระดับสูง					

ข้อ	การมีส่วนร่วมของครู	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
34	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้					
35	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
36	ครูมีส่วนร่วมในการนำผลการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษามาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
37	ครูมีส่วนร่วมในการหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย					
38	ครูมีส่วนร่วมในการสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการของสถานศึกษาต่อที่ประชุม					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง: 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของท่าน  
2. ระดับการมีส่วนร่วม มีดังนี้

- |   |         |                                |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด |

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการปรับตัว</b>					
1	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจาก สมศ.					
2	ครูผู้สอนมีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน					
3	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง					
5	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ถูกสุขลักษณะ					
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและชุมชน					
9	ผู้บริหารสามารถใช้แนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา					
11	<b>ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา</b> สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานต่อหน่วยงานอื่น					
12	สถานศึกษาจัดหาและจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการใช้งาน					
13	สถานศึกษามีการจัดทำแผนการระดมทรัพยากร เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา					
14	ผู้บริหารได้กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้คณะครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม					
15	สถานศึกษาจัดให้มีศูนย์สื่อและวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู					
16	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน					
17	ครูมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18	ครูมีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
19	ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง แสวงหาความรู้ กระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สนใจการเรียนรู้					
20	ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดเป็นระบบ สามารถสรุป ประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้ด้วยตนเอง					
<b>ด้านการบูรณาการ</b>						
21	สถานศึกษาจัดทำแผนงาน/ โครงการ ให้สอดคล้องกับการ แก้ไขปัญหาสถานศึกษา					
22	สถานศึกษามีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้					
23	การติดต่อประสานงานภายในสถานศึกษามีความสะดวก					
24	มีการสร้างบรรยากาศสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติ หน้าที่ให้เต็มที่					
25	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
26	บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีมี เหตุผลและเหมาะสม					
27	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน					
28	ผู้บริหารให้คำปรึกษา เพื่อความก้าวหน้า ในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว					
29	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร</b>					
30	สถานศึกษามีการพิจารณาผลงานของบุคลากรตามความสามารถ					
31	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
32	สถานศึกษามีการนำจุดเด่นของสถานศึกษามาสร้างเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา					
33	สถานศึกษามีการวางนโยบายในการปฏิบัติงานและร่วมกัน					
34	สถานศึกษามีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถภาพสูงสุด					
35	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตามความเหมาะสม					
36	สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน					
37	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้					
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความศรัทธาในความสามารถของตนเอง					
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบหรือปรึกษาสอบถาม					

**ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน**  
**ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	1. เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	2. อายุ [ ] น้อยกว่า 25 ปี [ ] 36 - 40 ปี [ ] 25 - 30 ปี [ ] 41 - 45 ปี [ ] 31 - 35 ปี [ ] 46 ปีขึ้นไป	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.	3. ตำแหน่ง [ ] ผู้อำนวยการ [ ] รองผู้อำนวยการ [ ] ครู	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4.	4. ระดับการศึกษา [ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาโท [ ] ปริญญาตรี [ ] ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	5. ประสบการณ์ในการทำงาน [ ] น้อยกว่า 5 ปี [ ] 16 - 20 ปี [ ] 5 - 10 ปี [ ] 21- 25 ปี [ ] 11 - 15 ปี [ ] มากกว่า 25 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครู	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>								
1.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ กิจ เป้าหมายการพัฒนาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.	ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการทำ หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
4.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
5.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงาน ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6.	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนว ทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
7.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการ จัดระบบการประกันคุณภาพภายใน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
8.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครู	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</b>								
10	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
11	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความรู้ให้แก่นักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
12	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ครูมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ครูมีส่วนร่วมในการจัดตารางสอนรวมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
17	ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
18	ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
19	ครูมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครู	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</b>								
20	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาและร่วม แก้ไขการจัดครูเข้าสอน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
21	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาและร่วม แก้ไขปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
22	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการ แก้ไขการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
23	ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการจัด กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ ความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสนับสนุน ห้องชมเชยและเผยแพร่เกียรติคุณของ บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการนำเสนอ ผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อ แก้ปัญหา การเรียนการสอนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ครูมีส่วนร่วมในการบำรุงขวัญและให้ กำลังใจแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครู	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป	
		1	2	3	4	5			
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล									
30	ครูมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้	
31	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้	
32	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการวัด ประเมินผลการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
33	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอผลการดำเนินโครงการเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารระดับสูง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้	
34	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้	
35	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
36	ครูมีส่วนร่วมในการนำผลการตรวจสอบและ ทบทวนคุณภาพการศึกษามาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
37	ครูมีส่วนร่วมในการหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
38	ครูมีส่วนร่วมในการสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการของสถานศึกษาต่อที่ประชุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ด้านการปรับตัว</b>								
1.	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจาก สมศ.	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2.	สถานศึกษามีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
3.	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามความต้องการและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
6.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
7.	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและชุมชน	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสามารถใช้แนวคิด และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา</b>								
11	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานต่อหน่วยงานอื่น	+1	0	+1	0	+1	0.60	ใช้ได้
12	สถานศึกษาจัดหาและจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการใช้งาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการจัดทำแผนการระดมทรัพยากร เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารได้กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้คณะครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	สถานศึกษาจัดให้มีศูนย์สื่อและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
17	ครูมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
18	ครูมีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า	+1	+1	0	1	0	0.60	ใช้ได้
19	ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง แสวงหาความรู้กระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สนใจการเรียนรู้	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
20	ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดเป็นระบบ สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ด้านการบูรณาการ</b>								
21	สถานศึกษาจัดทำแผนงาน/ โครงการให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาสถานศึกษา	0	+1	+1	0	+1	0.60	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
23	การติดต่อประสานงานภายในสถานศึกษามีความสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	มีการสร้างบรรยากาศสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
26	บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีมีเหตุผลและเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
28	ผู้บริหารให้คำปรึกษาเพื่อความก้าวหน้าใน เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร								
30	สถานศึกษามีการพิจารณาผลงานของบุคลากรตามความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการนำจุดเด่นของสถานศึกษามาสร้างเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
33	สถานศึกษามีการวางนโยบายในการปฏิบัติงานและร่วมกัน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
34	สถานศึกษามีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความศรัทธาในความสามารถของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบหรือปรึกษาสอบถาม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

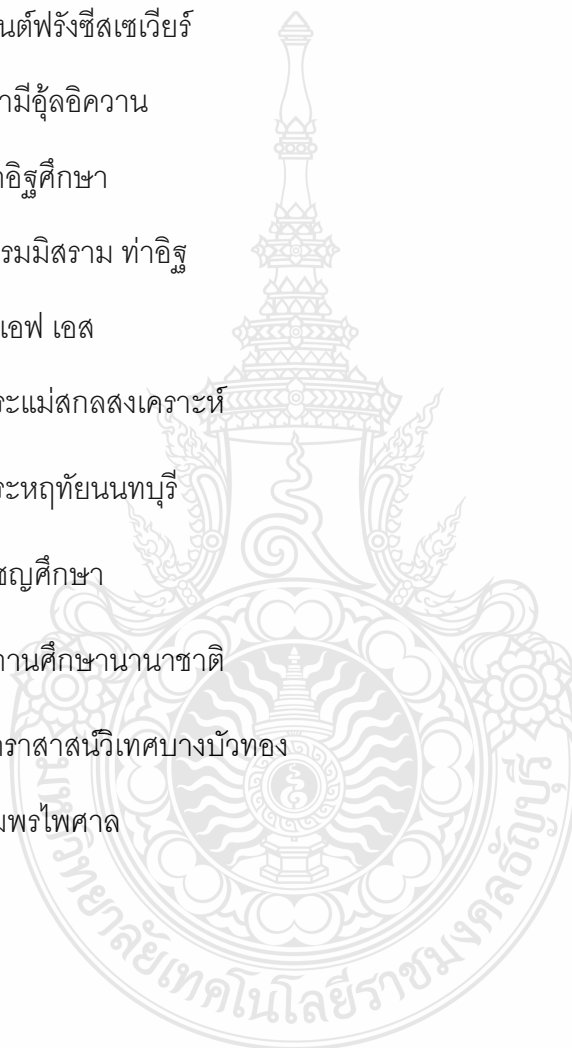




**ภาคผนวก ค**  
**หนังสือขอความอนุเคราะห์**

### รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

1. โรงเรียนกสิณธร
2. โรงเรียนชลประทานวิทยา
3. โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์
4. โรงเรียนญามีอุลอิควาน
5. โรงเรียนท่าอิฐศึกษา
6. โรงเรียนธรรมมิตราวม ท่าอิฐ
7. โรงเรียนบี เอฟ เอส
8. โรงเรียนพระแม่สกลสงเคราะห์
9. โรงเรียนพระฤทัยนนทบุรี
10. โรงเรียนพิชญศึกษา
11. โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ
12. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง
13. โรงเรียนอัมพรไพศาล



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวจินตณี บุญทวี
วัน เดือน ปีเกิด	10 ธันวาคม 2514
ที่อยู่	126/2390 หมู่ 5 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี พ.ศ. 2541  ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี พ.ศ. 2555
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2547 – 2553 ครูฝ่ายวิชาการ โรงเรียนวรรณทิพย์วิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน ครู โรงเรียนอัมพรไพศาล อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี