

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATIVE MANAGEMENT
AND THE SCHOOL EFFICIENCY UNDER CHAIYAPHUM
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

อนงค์ อัจจงทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

อนงค์ อัจจงทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

อนงค์ อัจจงทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
The Relationship between the Participative Management and the School
Efficiency under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวอนงค์ อัจจงทอง

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา


อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.

ปีการศึกษา


2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธทิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)


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


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)


.....กรรมการ
(อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทฉบับนี้


.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธทิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2558

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวอนงค์ อาจจงทอง
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

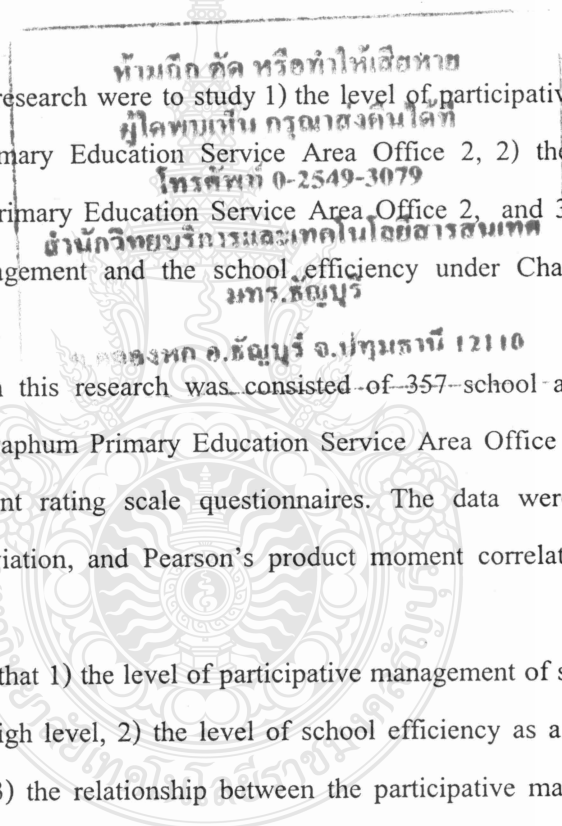
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพของของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

Thesis Title	The Relationship between the Participative Management and the School Efficiency under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2
Name - Surname	Miss Anong Artjongthong
Program	Educational Administration of Technology
Thesis Advisor	Mr. Parinya Meesuk, Ph.D.
Academic year	2014

ABSTRACT


 The purposes of this research were to study 1) the level of participative management of schools under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2, 2) the level of school efficiency under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2, and 3) the relationship between the participative management and the school efficiency under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2.

The sample group in this research was consisted of 357 school administrators and teachers in schools under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2. The data were collected using Likert five-point rating scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient to determine the relationship.

The research showed that 1) the level of participative management of schools as a whole and on all aspects was at the high level, 2) the level of school efficiency as a whole and on all aspects was at the high level, 3) the relationship between the participative management and the school efficiency under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2 revealed positive relationship in moderate level at .01 level of significance.

Keywords: participative management, school efficiency, Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จาก ดร.ปริญญามีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความถี่ถ้วนและเอาใจใส่เสมอมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ และ ดร.อนันต์ เตียวต้อย ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัย ความสำเร็จความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว ที่ช่วยเหลือสนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่ช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทวดตาแต่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อนงค์ อัจจงทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	42
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.....	49
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของระดับการบริหารมีแบบส่วนร่วมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.....	65
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.....	66
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 การอภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	85
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	87
ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย และการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	93
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ภาคผนวก จ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.....	116
ประวัติผู้เขียน.....	120

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา จำแนกตามรายด้าน และ โดยภาพรวม	65
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา จำแนกตามรายด้าน และ โดยภาพรวม.....	66
ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.....	67



สารบัญญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 18
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2556 ที่ผ่านมานักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในวิชาหลัก 5 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ ไม่มีระดับชั้นใดที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, น. 9) จากผลการทดสอบระดับชาติ ที่ปรากฏ บ่งชี้ว่าการศึกษาไทยยังไม่สามารถทำให้ การศึกษาที่มีคุณภาพและเตรียมความพร้อมนักเรียนให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับประชาคมโลกได้เท่าที่ควร แม้แต่การพิจารณาดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ พบว่า ประเทศไทยมีดัชนีการพัฒนามนุษย์ใน อันดับที่ 81 จากทั้งหมด 134 ประเทศ ซึ่งเป็นลำดับที่ต่ำกว่าอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้อันดับที่ 34 โดยประเทศไทยมีสภาพการพัฒนาทางเศรษฐกิจตั้งคมต่ำกว่าประเทศที่มีประชากรและทรัพยากรใกล้เคียงกัน สะท้อนว่า ประเทศไทยพัฒนาน้อยกว่าประเทศอื่น หากทุกภาคส่วนในประเทศไทยไม่หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างจริงจัง จะส่งผลให้ความสามารถของประเทศไทยลดต่ำลงไปอีก (วิทยากร เชียงกูล, 2553, น. 5) เป็นที่มาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 - 2559) ที่จะต้องเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เพราะเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ทางด้านความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด รวมทั้งวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ จึงเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของที่ทุกภาคส่วนในสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วม มุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา อย่างจริงจังเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553, น. 18)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานสำคัญที่ต้องขับเคลื่อน เพื่อเตรียมคนให้คนมีความพร้อมสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบที่เกิดขึ้นรอบด้าน จึงเล็งเห็นว่าการจะพัฒนาคนต้องเริ่มจากครอบครัวและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เข้มแข็งและมีประสิทธิผลก่อน จึงจะสามารถพัฒนากระบวนการด้านต่างๆ ได้ มีพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ หัวใจสำคัญในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการ

จัดการศึกษา และการจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะผู้ปกครอง ต้องอาศัยกระบวนการ การมีส่วนร่วม ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้วยการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการทำหน้าที่บริหาร กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุน ระดมทรัพยากรพร้อมนำประสบการณ์ความรู้ความชำนาญมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 58 ได้บัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติราชการทางปกครอง อันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้สถานศึกษาต้องทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตาม โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อการศึกษา และให้ความร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วม จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน จึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถทำได้ทั้งทางตรง คือ ร่วมเป็นคณะทำงานและทางอ้อมร่วมวางแผน นโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, น. 15)

การมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในการจัดการศึกษา นับเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก หากชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา รวมถึงการเชิญผู้ปกครองที่มีความรู้และมีเวลาว่างมาเป็นครูพ่อ ครูแม่ให้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านภูมิปัญญากับบุตรหลาน ย่อมเกิดผลดีทั้งต่อ

สถานศึกษาที่ได้บุคลากรเพิ่ม ส่วนผู้ปกครองย่อมภาคภูมิใจที่ได้สอนบุตรหลานในสถานศึกษา รวมถึงนักเรียนที่จะมีความเคารพและนับถือในตัวผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (ชนสาร บัลลังก์ปัทม, 2551, น. 30) ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1997, p. 6) เสนอทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วม มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบและวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ โดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การประเมินผลการดำเนินงาน คีท (Keith, 1981, อ้างอิงใน กรกนก บุญชูรัฐ, 2552, น. 162) เสนอทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็น 6 รูปแบบ คือ 1) การบริหารแบบปรึกษาหารือ 2) การบริหารแบบประชาธิปไตย 3) การบริหารแบบคณะกรรมการ 4) การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ 5) การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง 6) การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร จากทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอีกหนึ่งทฤษฎีที่น่าเชื่อถือคือ ทฤษฎีของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 6) ซึ่งเป็นทฤษฎีการเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะสร้างพื้นฐานก่อให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษาได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การไว้วางใจกัน เป็นเครื่องมือในกระบวนการ ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการวางแผน และยอมรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายมาปรับใช้ในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความไว้วางใจกันกล้าเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา จะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รวมทั้งการที่ทุกฝ่ายได้รับความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจร่วมกันจะทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและยังพบว่าสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานจะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้รับการแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Dondero, 1993, p. 102)

2) ความยึดมั่นผูกพันกัน จะสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีระเบียบวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนมีคุณธรรม นักเรียนมีความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่การแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัยสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผลและมีความคิด

สร้างสรรค์สังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข มีจิตใจเข้มแข็งอดทนอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ (Lunenburg & Ornstein, 1999, p. 366)

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยการวางเป้าหมายร่วมกันว่า ต้องจัดหาอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่นสวยงาม สรรหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอน ผลิตนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐ ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ทุ่มเทการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนปรับพฤติกรรมกรรมการสอนให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุกด้าน เพื่อพัฒนาให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันตั้งไว้ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 306)

4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดย ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา และเสนอแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดกิจกรรมการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ สถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา และจะต้องทันสมัย สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้า นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัยทำให้สถานศึกษาการพัฒนาได้ช้า ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล (Bennis, 1971, cited in Dessler, 1986, p. 68)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประสบปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษา ยังขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการจึงต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมบริหารจัดการร่วมแสดงแนวความคิดต่างๆ ในการทำงาน ตามแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล เพราะหากการบริหารแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จและมีคุณภาพก็จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลตามไปด้วย แล้วนักเรียนในสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่มีความสามารถตาม

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2557) จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ในทิศทางใด เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของสถานศึกษาเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 6) คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความ เป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย

คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 357 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2557, น. 25)

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ ปีการศึกษา 2557

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ โดยการนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะของแต่ละคน มาร่วมตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน แล้วนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนต้องมีการไว้วางใจกัน มีความยึดมั่นผูกพันกันทำให้เกิดความสามัคคีกันแล้วนำพา สถานศึกษามุ่งสู่ประสิทธิผล

1.5.1.1 การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการที่ร่วมกันวางแผนและยอมรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายมาปรับใช้ในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความไว้วางใจเปิดเผยข้อมูลต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ให้ได้รับความเชื่อมั่น ศรัทธา จากชุมชน

1.5.1.2 ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกรักและผูกพันพยายามสรรหาล้างสิ่งดีๆ มาพัฒนาสถานศึกษา ให้เจริญก้าวหน้า ด้วยความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา

1.5.1.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ การพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการต่างๆที่ทางสถานศึกษานำเสนอมา มีส่วนกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการร่วมแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงานตามโครงการ ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

1.5.1.4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน สามารถตัดสินใจดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา และสามารถเสนอแนวคิด

วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถกำหนดกิจกรรมการทำงานได้ด้วยตนเอง ความสามารถรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์พร้อมทั้งสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนางานได้ เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นสามารถที่จะชี้แจงเพื่อขอความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา

1.5.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนเกิดทัศนคติทางบวก นักเรียนเรียนรู้ในการปรับตัว เปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาและพัฒนาตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงจะเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา

1.5.2.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษา

1.5.2.2 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ร่วมกันดำเนินงาน จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองนักเรียนมีความเป็นผู้นำ มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน

1.5.2.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนมีการปรับปรุงหรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น มีการปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับประกาศเกียรติคุณ โลรางวัล ประกาศนียบัตรหรือรางวัลดีเด่น ด้านต่างๆ สถานศึกษาผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก

1.5.2.4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน สามารถรับรู้และร่วมใจกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ตลอดจนความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังเป็นທີ່ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา และชุมชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 6) คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารในสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างยั่งยืน

1.7.2 ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปศึกษาเพิ่มเติมและพัฒนาในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.7.3 เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร โดยนำข้อค้นพบไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาหา แนวทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการบริหารของสถานศึกษาตามนโยบายการพัฒนาต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1.3 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1.4 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2.2 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
 - 2.3.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.3.2 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพจึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการหรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จินตินี บุญทวี (2555, น. 25) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานการคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวความคิดของระบบสังคม

ธนิต ทองอาจ (2553, น. 11) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษา ให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

พิมพ์พรรณ สุริโย (2552, น. 25) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู สามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก

ยุคนันท์ หวานน้ำ (2555, น. 30) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน ตั้งใจศึกษาเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นที่พึงพอใจของโรงเรียนและชุมชน

เรียม สุขกล้า (2553, น. 28) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

วิชชุดา จันทา (2555, น. 15) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, น. 25) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจากความสามารถของสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555, น. 29) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาสามารถปรับสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

อาภรณ์ อ่อนคง (2554, น. 56) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์การได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (Zamuto, 1982, p. 195)

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple - Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้ ความสำคัญของประสิทธิผล

ไชน์ (Schein, 1973, p. 118) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์การที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adaptation) การดำรงสภาพ (Maintain) และการเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

ไฟด์เลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สำหรับนักการศึกษาในต่างประเทศมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสูงกว่าที่คาดไว้ มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกของบุคคล สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับครูอาจารย์ได้ เป็นการดำเนินกิจกรรมที่บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่และตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทุกฝ่ายรวมทั้งการพัฒนาตนเองและสังคมด้วย (Hoy & Miskel, 1991, p. 398; Flamer, 1999, Online & Wallin, 2003)

มอทท์ (Mott, 1972, p. 188) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพขององค์การในแง่ของความสามารถ ในการผลิตความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

รีด และคณะ (Reid et al, 1988, p. 5) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้สมาชิก

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, p. 117) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง

1. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ฮอล (Hall, 1991, p. 249) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยาก และมีคุณค่าซึ่งจะนำไปสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 379) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากการศึกษาความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สามารถดำเนินการกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนเกิดทัศนคติทางบวก นักเรียนเรียนรู้ในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาและพัฒนาตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์กรได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้

กิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson, et al, 1982, p. 27, อ้างถึงใน นิคม กันตะกะนันท์, 2548, น. 50) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนา
6. การอยู่รอด

เบนนิส (Bennis, 1971, cited in Dessler, 1986, p. 68) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์กรว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจในองค์กร ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว
นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความ
ขัดแย้ง การสื่อความหมาย

มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 306) ได้เสนอแนวคิดในการประเมิน
ประสิทธิผลองค์กรโดยพิจารณาจาก

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, p. 68) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972,
cited in Hoy & Miskel, 2001 p. 306) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้
สอดคล้องกับกระบวนการศึกษาและความต้องการตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ความสามารถผลิต
นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
มีความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน
มีรายละเอียด ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหากสถานศึกษามีนักเรียนเข้า
เรียนมีปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมากสถานศึกษามีทั้งปริมาณและ
คุณภาพดังกล่าวมักจะได้แก่ สถานศึกษาในเมืองสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง สถานศึกษาที่มีความพร้อม

ทางด้านวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ

องค์ประกอบในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอน บุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา และครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานสถานศึกษาอย่างแท้จริงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐ ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุกด้าน เชื่อได้ว่าสถานศึกษานั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนและองค์กร

สรุปได้ว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากนักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากการเข้าร่วมการประกวดและนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความรู้สึกรักหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมการศึกษา นอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้านคือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัยสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้อัจฉริยะห้อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์สังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผลมีวินัยคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวมมีจิตใจกว้างไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยหนีสังคมมีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นยอมรับเคารพความเป็นส่วนรวมเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเป็นผู้มีจิตใจ

เข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์

สรุปได้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดี เป็นคนมีเหตุผล ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักพัฒนาตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาครูอาจารย์นักเรียนและนักการภารโรงจึงจะทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้นสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม กับการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องทันสมัยและสอดคล้องทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษา ไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวและไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษารูปแบบการบริหารงานและดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านบริหาร การเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปรู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาสถานศึกษาย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษานั้น

แต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษา แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในสถานศึกษา เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในสถานศึกษาจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัย ไม่ทันยุคสมัยในปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการบริหารและการจัดการ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีความยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายย่อมสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่าการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving Problems) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้าน การเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการนำพากิจการสถานศึกษาให้ดำเนินภารกิจจนบรรลุเป้าหมายบุคคล มีความพึงพอใจในหน้าที่ร่วมผลิตร่วมกันให้มี

คุณภาพให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเจตคติทางบวก ปรับตัวเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหา อยู่ในสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.1.3 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า นักศึกษาและนักวิชาการหลายท่านพยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้หลายท่านด้วยกัน ที่แสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

คอลลเวล และ สปีงคส์ (Caldwell & Spinks, 1990, p. 108) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. เน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา
2. ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือส่วนกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาจะต้องบริหารภายใต้กรอบของท้องถิ่น ของรัฐ หรือของส่วนกลาง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับความสำคัญ

3. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากครู ผู้ปกครองและนักเรียน

4. การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพเนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการกำหนดจุดหมายของสถานศึกษา กำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลที่เหมาะสม

แซมมอนส์ ฮิลแมน และ มอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore, 1995, p. 119) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จ หรือความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่ามี 11 ปัจจัย ดังนี้

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความมั่นคงและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กรและบริหารเชิงรุก สร้างทีมงานบริหารของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่างๆ

2. การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีเอกภาพของเป้าหมายสถานศึกษา มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียนและมีความเคารพในสถาบัน

3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน

4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ

5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอน ในการเตรียมการสอน มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียนและใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย

6. มีความคาดหวังต่อสถานศึกษาและนักเรียนในระดับสูง คือ ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงร่วมกันทั่วถึงทั้งสถานศึกษา มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความหวังสู่ความเป็นจริงและมีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง

7. มีการเสริมแรงครู คือ การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษ มีการชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาและปรับปรุง

8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา คือ มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียนและมีการประเมินศักยภาพของสถานศึกษา

9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ คือ การสร้างความศรัทธาของครูให้มีแก่นักเรียน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่นักเรียนและการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10. มีความร่วมมือระหว่างนักเรียนและผู้ปกครอง คือ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

11. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาให้มีการเรียนรู้และรับผิดชอบสถานศึกษาได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาสถานศึกษา

ลูเนนเบิร์ก และ ออสเตน (Lunenburg & Ornstein, 1999, p. 348) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจากโครงการ (Connecticut School Effectiveness Project) และสรุปลักษณะของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัยไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน

2. พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในภาระผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้

3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง โดยที่อาจารย์ต้องสามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้

5. พุ่มเวลาในการทำงาน เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป

7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของสถานศึกษาและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

คลิกแมน กอร์ดอน และ โรส กอร์ดอน (Glickman Gordon & Ross Grodon, 2000, p. 49) กล่าวว่าองค์ประกอบของสถานศึกษาประสิทธิผล หรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานที่ดีได้มีการปรับปรุงแล้วมีดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษาในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม
6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา
8. มีแผนการสอนที่ดี

วัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนและตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้ดียิ่งขึ้นหรือเร็วขึ้นทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่า ครูปรับเปลี่ยนบทบาทไปจากเดิมจากบทบาทที่สำคัญที่สุดในฐานะผู้บอกเล่าข้อความรู้ทั้งหมดแก่ผู้เรียนมาเป็นผู้สนับสนุนจัดสิ่งแวดล้อมที่จะเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุดดังนั้นบทบาทของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำและใช้สื่อวัตกรรมการตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้นครูในยุคของการปฏิรูปการศึกษาเป็นที่ครูจะต้องสร้างและใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีและในปัจจุบันสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีมีอิทธิพลสูงมากในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายจึงเป็นเรื่องที่ครูจะต้องให้ความสนใจเพื่อการสร้างและการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุดโดยควรทำความเข้าใจในบทบาทของสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีที่เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนคำนึงถึงหลักเกณฑ์การนำสื่อมาใช้พิจารณาความเหมาะสมของสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนและกิจกรรม

9. ความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียน แสวงหาผู้สนับสนุนแหล่งความรู้สื่อที่ใช้ในการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ผู้เรียนอาจได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการกำหนดพฤติกรรมตามกระบวนการก็การเรียนรู้ด้วยตนเองมีผู้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดีมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถหาทางเลือกของตนเองมีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัดมีความ รับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องจาก กระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ สังคมโลกความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารและสังคมแห่งการเรียนรู้ส่งผลให้การเรียนรู้ของ คนที่ไม่มีที่สิ้นสุดทำให้นักเรียนต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้รักการอ่านวางแผน เองแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและศึกษาหาความรู้ภายใต้ความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนที่แตกต่างกัน ผู้สอนต้องปรับปรุงตัวเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทำให้ครูมีบทบาทเป็นผู้จัดการในเรื่องของการ เรียนรู้จัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ครูจะต้องรู้จักนักเรียนเป็น อย่างดีและจะต้องทำให้นักเรียนรู้จักตนเองอย่างดีด้วยมิฉะนั้นจะไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้สนอง ความแตกต่างเพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพได้การพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการใฝ่ รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องพัฒนาส่งเสริมและสร้างให้เกิดขึ้นใน ตัวผู้เรียนโดยทำผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนในทำนองเดียวกันผู้เรียนเองก็ควรตระหนัก และเห็นความสำคัญต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของผู้ที่เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนรักการอ่านแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวก็คือการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้อง มีความรับผิดชอบในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนของตนเอง

10. ครูมีความร่วมมือกัน

11. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของสถานศึกษา

12. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

13. ใช้วิธีหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

สมชัย ชวลิตธาด (2550, น. 56) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาและสำรวจภาวะผู้นำของ ตนเองทั้งทางด้านภาวะผู้นำทางวิชาการภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่ามีด้านใดบ้างที่ยังบกพร่องและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสม

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารจำเป็นต้องมีการบรรจุเรื่องการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ในหลักสูตรการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษาให้เหมาะสมอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอีกด้วย

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูรวมทั้งศึกษาถึงความต้องการแรงจูงใจว่าครูต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านใดเรื่องใดและดำเนินการให้แรงจูงใจที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของครูไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูการดำเนินการดังกล่าวยังช่วยให้ครูที่ดีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่โยกย้ายหรือการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยอาจมีการสำรวจความคิดเห็นหรือความต้องการด้านแรงจูงใจที่ครูต้องการนำมาจัดเป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์จัดอันดับความสำคัญเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาในเรื่องนี้ต่อไปเพื่อให้ตรงกับความต้องการของครู

3. สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมสถานศึกษาและบรรยากาศสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยควรศึกษาถึงรายละเอียดองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษา เพื่อดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมแก่บุคลากรในสถานศึกษาโดยอาจมีการสำรวจความคิดเห็นหรือความต้องการด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษาที่ครูต้องการนำมาจัดเป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์จัดอันดับความสำคัญเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาในเรื่องนี้ต่อไปเพื่อให้ตรงกับความต้องการ

บัญญัติ เพ็ญจันทร์ (2554, น. 194) ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 9 ด้วยองค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างองค์การ
2. เทคโนโลยี
3. วัฒนธรรมองค์การ
4. บรรยากาศองค์การ
5. ความผูกพันต่อองค์การ
6. ความพึงพอใจในการทำงาน
7. การบริหารเชิงกลยุทธ์
8. การติดต่อสื่อสาร

9. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา ร่วมวางแผนและร่วมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างบรรยากาศของสถานศึกษาในทางบวก มีการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จ

2.1.4 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การวัดประสิทธิผลขององค์กรหรือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา จะต้องใช้เครื่องมือช่วยในการวัด เครื่องมือดังกล่าวอาจเป็นการสังเกตเพื่อความรู้สึกรู้สึกหรือผลผลิต หรือใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม แบบทดสอบ เพื่อดูว่าระดับคุณภาพ พฤติกรรมหรือระดับปริมาณเป็นไปตามความต้องการ หรือความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ ดังนั้นจะต้องมีตัวบ่งชี้ (Indicator) เกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standard) เพื่อที่จะบอกได้ว่าประสิทธิผลมีเท่าใด มากน้อยเพียงใด ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์กรดังกล่าว

กึ่งแก้ว ศรีสารีกุลรัตน์ (2554, น. 96) ได้สรุปการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถทำได้หลายแนวทางซึ่งได้ยึดแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษาที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นสถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ความปรารถนา และความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังกล่าว นั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 382) จึงอาจกล่าวได้ว่า นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่างๆ สูงแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึงมีความเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะ อันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เคารพหน้าที่กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรม สั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหภายในสถานศึกษา เพราะในสถานศึกษาประกอบด้วย คนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ (Glikman, 1990, p. 308) เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft & Neale, 1990, p. 212) แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy & Furguson, 1985, p. 131) ให้ทัศนะในการพิจารณาสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูง 4 ประเด็น ดังนี้ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องเท่าทันต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

แคมป์เบลล์ (Campbell, 1997, p. 36) ได้กล่าวถึง การวัดและประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า จะต้องมีการวัดและการประเมินในหลายมิติ ดังนี้

1. ประเมินผลผลิตของสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลลัพธ์และการให้บริการที่เกิดกับนักเรียน ครูและสถานศึกษา
2. ประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง อัตราระหว่างการลงทุนในรูปของเวลาและงบประมาณต่อผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของสถานศึกษา
3. ประเมินคุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง คุณค่าของผลลัพธ์ ผลงานหรือการให้บริการของสถานศึกษา

แฮนสัน (Hanson, 1996, p. 113) กล่าวว่า ผลผลิตของสถานศึกษาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ผลที่เกิดกับนักเรียน ได้แก่ ผลการเรียนรู้ การเปลี่ยนเจตคติ การพัฒนาทักษะ การพัฒนากระบวนการคิดขั้นสูง ความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผลที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้มีการปรับปรุงระบบปัจจัยป้อนเข้าและกระบวนการแปลงสภาพปัจจัยป้อนเข้า เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น นอกจากนี้ ผลผลิตที่ได้จะเปลี่ยนสภาพเป็นปัจจัยป้อนเข้าของระบบอื่นต่อไป เช่น เป็นทรัพยากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นต้น

ลูเนนเบิร์ก และ ออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 1999, p. 366) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยอาศัยผลจากการวิจัยของนักวิชาการ โดย

มุ่งเน้นที่เกณฑ์ความสำเร็จของนักเรียน และทัศนคติ ระดับความพอใจในส่วนของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เช่น กลุ่มผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องในชุมชน

2.1.4.1 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา

แคมป์เบลล์ (Campbell, 1977, p. 191) ได้ศึกษาและสำรวจเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จขององค์กร และได้เสนอไว้ 19 เกณฑ์ ซึ่งใช้กันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

1. ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป หมายถึง ระดับความมากน้อยของความสำเร็จที่องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย โดยการพิจารณาเกณฑ์เดี่ยวๆ ให้มีจำนวนมากที่สุดเพื่อตัดสินประสิทธิผลขององค์กร
2. คุณภาพ คุณภาพของผลผลิต หรือคุณภาพของการบริหารพื้นฐานขององค์กร
3. ผลผลิต หมายถึง ปริมาณของผลงานหรือผลผลิตหลัก
4. ความพร้อม หมายถึง ความเป็นไปได้ขององค์กรต่อการปฏิบัติจำเพาะเจาะจง เมื่อมีการขอร้อง
5. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ และเกณฑ์อื่นๆ ที่กำหนด
6. ผลกำไร หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน เมื่อหักต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่างๆ เรียบร้อยแล้ว
7. การเติบโต หมายถึง การขยายตัวขององค์กร หรือการเพิ่มขนาดในสิ่งต่างๆ เช่น พนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ทรัพย์สิน หรือการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างไปโดยการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในขณะนี้กับสภาพองค์กรที่ผ่านมา
8. การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีอยู่อย่างจำกัด และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
9. ความมั่นคง หมายถึง การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากรไว้ได้ในระยะที่ผ่านมาและในช่วงการถูกกดดัน
10. การเปลี่ยนงานหรือการรักษาคนไว้ได้ หมายถึง อัตราการเปลี่ยนคนงานหรือความถี่ของผู้ขอลาออก
11. การขาดงาน หมายถึง ความถี่หรือจำนวนการขาดงานของบุคลากร

12. อุบัติเหตุ หมายถึง ความถี่หรือจำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการชะงักงันของงาน

13. ขวัญ หมายถึง กำลังใจ หรือสภาพการจูงใจให้สมาชิกหรือพนักงานขององค์กรเกิดความพยายามทำงานมากขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

14. การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจ หรือความรู้สึกพร้อมของพนักงานที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน

15. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลหรือพนักงานมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์กร กับผลการตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์กรที่มอบให้

16. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความยินยอม พร้อมใจ รับเอาเป้าหมายขององค์กรโดยพนักงาน ซึ่งเชื่อว่าเป้าหมายนั้นถูกต้องและสมควรสามารถดำเนินการได้

17. ความขัดแย้ง-ความสามัคคี ความเห็นที่แตกต่างกัน การไม่ประสานงานกันหรือการสื่อข้อความที่ไม่ตรงกันหรือการขัดแย้งทั้งทางวาจาและกาย เรียกว่า “ความขัดแย้ง” ส่วนความสามัคคี หมายถึง ความชอบพอกัน ความพร้อม

18. การยืดหยุ่น การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการในการทำงาน เพื่อการสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

19. การประเมินโดยสภาพแวดล้อม คือ การประเมินผลองค์กรโดยบุคคลและองค์กรในสภาพแวดล้อม ที่องค์กรมีความสัมพันธ์ ในด้านความเลื่อมใส ความศรัทธา ความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุน ที่กลุ่มคนทั่วไปให้แก่องค์กร

ซีเลอร์ (Seiler, 1967, p. 196) กล่าวว่า สำหรับเกณฑ์ในการประเมินในเชิงระบบ นั้นมีอยู่ด้วยกัน 5 ตัว คือ ปริมาณคุณภาพ ค่าใช้จ่าย เวลา และสถานที่ การใช้ระบบเป็นกรอบในการวิเคราะห์ผลสำเร็จขององค์กรในแง่ผลงาน มักใช้กัน 3 ตัว คือ

1. ผลผลิต การลงทุนการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
2. ความพึงพอใจ การตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะ

ผู้ปฏิบัติ

3. การพัฒนา การลงทุนเพื่อการยกระดับของคนและความเจริญก้าวหน้า

เบลค และ เมตัน (Blake & Mouton, 1964, p. 190) ได้เสนอเกณฑ์ทางองค์กรธุรกิจไว้ คือ การบรรลุเป้าหมายที่มุ่งผลิต และเป้าหมายที่มุ่งที่คนในองค์กรเบนนิส (Bennis, 1971, p. 143) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กร คือความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไข

ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ คือการอยู่รอด ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ไขปัญหา โฮนี และ เวทส์เชล (Mahoney & Weitzel, 1969, p. 357) ได้ให้ทฤษฎีของเกณฑ์ในแบบจำลองของธุรกิจทั่วไป และหน่วยงานวิจัยพัฒนาไว้ดังนี้ คือ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์แบบจำลองหน่วยงานวิจัยและพัฒนา เขากล่าวว่าเกณฑ์ที่ควรใช้ คือ ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

กีบสัน และคณะ (Gibson, et al, 1979, p. 192) ให้ความคิดเห็นว่า เกณฑ์การประเมินสำหรับองค์กร โดยทั่วไปน่าจะแบ่งเป็นระยะๆ ดังนี้ (เกณฑ์การประเมินขึ้นอยู่กับระยะเวลาการดำรงขององค์กร)

1. ระยะสั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพและความพึงพอใจ

2. ระยะต่อมา เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนา

3. ระยะยาว เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ การอยู่รอดขององค์กร มอทท์ (Mott cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้ผสมผสานแนวความคิด เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพทั้งแง่เป้าหมาย และระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิภาพองค์กร

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 108) ได้กล่าวถึงผลงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาของ เอ็ดมอนท์ (Edmond, 1959, p. 10)

เอ็ดมอนด์ส์ (Edmonds, 1959, p. 10) ได้ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาเรื่อง

1. ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน

3. ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง

4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

สมิธ และ เพอร์คีย์ (Smith & Purkey, 1986, p. 746) ให้ความสำคัญกับเรื่อง

1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน

2. มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้อย่างดี
3. มีเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง
4. มีการทำงานตรงตามเวลา
5. สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
6. มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
7. มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
8. มีการพัฒนาบุคลากร
9. ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร
10. มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
11. มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ
12. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
13. การได้รับการสนับสนุนโดยตรง

คาลด์เวล และ สพิงก์ส์ (Caldwell & Spinks, 1990, p. 108) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ เป็นแบบอุดมคติ (Ideal Type) ซึ่งสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะมีไม่ครบทุกรายการ แต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ซึ่งมีรายการ ดังนี้

ด้านหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี

1. สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายสถานศึกษาที่ชัดเจน
2. สถานศึกษามีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมควรเป็นระบบสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนได้

3. สถานศึกษามีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ
4. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

- ด้านการตัดสินใจ
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของนักเรียนในระดับสูง
2. คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง

ด้านทรัพยากร

1. สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูสอนได้อย่างมี

ประสิทธิผล

2. สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

ด้านภาวะผู้นำ

1. สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
2. สามารถจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา
3. ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู
4. ใส่ใจต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู
5. กระตุ้นคณะครูให้เกี่ยวข้องกับแผนงานพัฒนาในวิชาชีพและใช้ครูที่มี

ทักษะ

6. มีความตระหนักในสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง
7. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน
8. มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น
9. มีความพยายามที่จะให้เกิดแรงจูงใจ
10. จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง
11. มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดหมาย
ด้านบรรยากาศ

ของสถานศึกษา

1. สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ
2. ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพัน และจงรักภักดีต่อจุดหมายค่านิยม
3. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่รุ่มรวย ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูนักเรียน
4. มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน
5. มีบรรยากาศไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา
6. มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่านักเรียนทุกคนจะทำดี
7. มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
8. ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีการคาดหวังในความสำเร็จในระดับสูง
9. นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
10. นักเรียนมีการยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของคนอื่น
11. จัดให้นักเรียนมีการรับผิดชอบต่อสถานศึกษา
12. มีความเป็นระเบียบวินัยในสถานศึกษา

13. ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาโดยตรง
กับเรื่องวินัยของสถานศึกษา

14. อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
15. อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
16. อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ
17. ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
18. ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง
19. อัตราการขาดงานของครูต่ำ
20. การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

ด้านผลลัพธ์

1. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
2. คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง
3. ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ แคลด์เวล และ สพิงคส์ (Caldwell & Spinks, 1990, p. 108) ยังกล่าวถึง
เกณฑ์ประเมินในควมมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาอีก 12 ประการ ดังนี้

ด้านกระบวนการ

1. ความต้องการทางการศึกษาได้รับการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญ
2. ลำดับความสำคัญได้คำนึงถึงของท้องถิ่นและของสถานศึกษา
3. ทรัพยากรทางการเงินถูกจัดสรรตามลำดับความต้องการทางการศึกษานั้น
4. คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน มีส่วนร่วมด้วยอย่างเหมาะสม
5. ผู้มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วมนั้น
6. มีการประเมินผลกระทบบจากการจัดสรรทรัพยากรนั้นอย่างชัดเจน
7. มีการจัดทำเอกสารการเงินกับคณะครูและบุคลากรอื่นเพื่อความเข้าใจอยู่เสมอ
8. มีการกำหนดระเบียบการเพื่อการติดตามควบคุมการใช้จ่ายที่เหมาะสม
9. สามารถถ่ายโอนประเภทของเงินเมื่อมีความต้องการเปลี่ยนแปลง

ด้านผลลัพธ์

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จัดในลำดับสูงได้รับการตอบสนองจากแผนการ
จัดสรรทรัพยากรนั้นในทุกด้าน

2. รายจ่ายจริงเป็นไปตามที่ประมาณการไว้ แต่ยืดหยุ่นได้เมื่อความต้องการเปลี่ยนแปลงไป

3. มีความเข้าใจและยอมรับกันทั่วไปในผลลัพธ์จากการจ่ายงบประมาณ

จากการศึกษาการประเมินและเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา พอที่จะสรุปได้ว่า สถานศึกษาต้องรู้จักการการปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นและต้องนำพาสถานศึกษาการบรรลุเป้าหมาย มุ่งพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้รู้จักบูรณาการ สร้างความมั่นคงของสังคมในสถานศึกษาประสานความร่วมมือทุกฝ่ายให้ เป็นเอกภาพรู้จักการรักษาความลับภายใน สถานศึกษา เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าภายใน สถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทรานี สวงวนนาม (2551, น. 167) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง สังคมประชาธิปไตยจำเป็นต้องส่งเสริมบรรยากาศ ของการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารองค์การจะทำอะไรคนเดียวไม่ได้ต้องทำงานร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน จึงเป็นวิธี หนึ่งที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความผูกพันกับผู้บริหาร โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งถือ ได้ว่าเป็นการใช้ประชาธิปไตยในการบริหารงาน

ทิพย์รัตน์ ชมพูนุแสง (2550, น. 44) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดและความพยายามเข้ามามีส่วน ร่วมในการกำหนดแผนการทำงานแนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและติดตามประเมินผล การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นาฎพิมล คุณเผือก (2555, น. 12) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ ตัดสินใจ ที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตาม แผนงาน โครงการ โดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การได้รับผลประโยชน์ การทำหน้าที่ ในการประเมินผล การดำเนินงาน

ไปรยา สุภจิตร (2551, น. 14) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม และสังคมที่จะประกอบกิจกรรม หรือปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสมัครใจโดยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เสียสละ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน เป็นการสนองความต้องการของมนุษย์ก่อให้เกิดการยอมรับและการร่วมมือกันของทุกฝ่าย

การดี อนันต์นาวิ (2551, น. 30) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 3) การมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดการสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึก และความรับผิดชอบต่อการทำงาน

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551, น. 12) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

อมรพรรณ ปจันตวิชัย (2550, น. 23) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการเข้ามามีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิด ร่วมวางแผนงาน โครงการร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลโครงการ ร่วมรับผิดชอบ ช่วยเหลือสนับสนุนด้วยความเต็มใจสมัครใจ ตั้งใจอย่างจริงใจ เพื่อมุ่งหวังให้โครงการนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ไบรย์แมน (Bryman, 1986, p. 139) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศให้มีการวางเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน และผู้ได้บังคับบัญชาสามารถร่วมกำหนดเป้าหมายด้วย

ยुकส์ (Yukl, 1981, p. 208) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริการที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน มีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหา

เฮาส์ (House, 1971, p. 215) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการบริหารที่ผู้บริหารเน้นการแบ่งปันข้อมูล แบ่งอำนาจในการตัดสินใจ มีความเท่าเทียมกัน และยอมรับในการตัดสินใจ ซึ่งกันและกัน.

จากการศึกษาความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนการทำงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรม เป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม และสังคมที่จะประกอบกิจกรรมหรือปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ โดยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน นำเอาประสบการณ์ ความรู้ ทักษะของแต่ละคน มาใช้ในการวางแผนงานและการตัดสินใจ นำความรู้ ความคิดและประสบการณ์จากหลายๆ คนมาวางแผนงานแล้วนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ได้ดียิ่งขึ้น

2.2.2 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1977, p. 6) เสนอทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วม มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบและวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ โดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การประเมินผลการดำเนินงานมี 4 ลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารงานโดยคณะกรรมการมีรูปแบบวิธีการเดียวกัน วางแนวการบริหาร และปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นในองค์การ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหา ความต้องการ จัดลำดับความสำคัญของปัญหามาไปสู่การคิดริเริ่ม โครงการ

การเลือกทำโครงการ งาน และกิจกรรมส่วนใดบ้าง การดำเนินงานในโครงการ งาน กิจกรรมใด ก่อนหลัง รวมถึงการร่วมตัดสินใจในขณะที่มีการดำเนินโครงการงานกิจกรรมนั้น

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ มีส่วนร่วม ทั้งด้านงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ให้กับโครงการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วม ประสานงาน ความตั้งใจตอบสนองในเชิงบวก การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ รวมถึงการมีส่วนร่วม ทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร การมีส่วนร่วมทั้งแบบรายบุคคล และแบบเป็นกลุ่ม ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้น อาจทำได้หลายรูปแบบ อาทิ การให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิก การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา อีกทั้งในการมีส่วนร่วมต้องครอบคลุมถึงบุคคลทุกกลุ่ม คำนึงถึงความเป็นธรรมชาติระหว่างเพศ อายุ เชื้อชาติ และศาสนา

3. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ผลประโยชน์ทางบวก ได้แก่ ผลประโยชน์ด้านวัตถุเช่น การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น มั่นคงขึ้น ผลประโยชน์ทางด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษา การได้รับการบริการทางสังคมและสวัสดิการต่างๆ ผลประโยชน์ด้านส่วนบุคคล ได้แก่ การได้รับการนับถือ การได้รับการยอมรับ ได้รับอำนาจ ความมีประสิทธิภาพในตนเอง ผลประโยชน์ทางลบ ได้แก่ การมีหนี้สินเพิ่ม มีความแตกแยกในสังคม ความแตกแยกในกลุ่ม ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่ามีอำนาจ ไร้ศักดิ์ศรี ไร้ความยุติธรรม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่เป็นทางการ ได้แก่ การร่วมประชุม เพื่อ ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี การประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา การเข้าร่วมเป็นคณะทำงานวิจัยประเมินผลโครงการ ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานโครงการ นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

คิท (Keith, 1981, อ้างถึงใน กรณก บุษจรุส. 2552, น. 162) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาคิดใน

ประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแง่มุมที่สนับสนุนความคิดของตนเองหลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับลูกน้อง แต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชา จะได้เห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความหมาย

รูปแบบที่ 2 การบริหารแบบประชาธิปไตย (democratic management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเท่านั้น (one man-one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

รูปแบบที่ 3 การบริหารแบบคณะกรรมการ (work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะกรรมการเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง โดยปกติคณะกรรมการจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงานแต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะกรรมการอาจเป็นคณะกรรมการกลุ่มเล็กๆ หรือคณะกรรมการใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะกรรมการได้แก่ คณะกรรมการเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ คณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

รูปแบบที่ 4 การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้ความคิดและวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

รูปแบบที่ 5 การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลางโดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่างๆมาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่างๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหาร

ที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่ การปฏิบัติ

รูปแบบที่ 6 การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมกรบริหาร (codetermination) เป็นการ บริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย

ลิเคอร์ท (Likert, 1996, p. 50) นักทฤษฎีองค์การที่กำหนดแนวความคิดให้ความสำคัญ กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้คนงานเกิดความผูกพัน รัก และมีความรับผิดชอบในภารกิจที่ ตนได้มีส่วนร่วม

สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 914) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับ ไว้วางใจจากผู้บริหาร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือ ผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสพการณ์ในการ เข้ามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการ ทำงานมีมากขึ้น

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) ให้แนวคิดว่าการ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มี ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงาน ของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการ ตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความ รับผิดชอบที่ตนได้รับ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการ พบว่า การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ โดยการนำเอาประสบการณ์ ความรู้ ทักษะของแต่ละคน มาร่วม ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยผู้มีส่วนร่วมมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แล้วนำไป

ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ดีภายใต้การไว้วางใจกัน และมีความยึดมั่นผูกพันกันเป็นการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้เกิดความสามัคคีให้นำพาสถานศึกษามุ่งสู่ประสิทธิผล

นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นว่า การไว้วางใจกัน ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หากได้รับการยอมรับไว้วางใจ ความยึดมั่นผูกพัน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกันความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง

2.2.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เกษมศรี จาตุรพันธ์ (2554, น. 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการทำให้บุคคลากรเกิดความสามัคคีกันในทุกระดับสามารถลดความขัดแย้งในการทำงาน สามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ทำให้ร่วมงานมีความสุขภาคภูมิใจ

ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, น. 26) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในสถานศึกษา และช่วยลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างในการดำเนินงาน มีการวางแผนการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, น. 305) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การให้การสนับสนุนกัน
2. ทุกคนเสมอภาคกัน
3. ทุกคนมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการทำงาน
5. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แก้ปัญหา
6. มีความเป็นอิสระในการทำงาน
7. ปฏิบัติงานตามระเบียบที่ตั้งขึ้น
8. การทำงานมีประสิทธิภาพ
9. มีการทำงานเป็นทีม

10. ขาดงานน้อยลง
11. มีกำลังใจในการทำงาน
12. มีแนวคิดที่แปลกใหม่
13. สร้างงานมั่นคง
14. ผูกพันต่อสถานศึกษา
15. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น นักวิชาการหลายท่านที่มีแนวคิดสอดคล้องกันสรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ประโยชน์ที่เกิดหน่วยงาน โดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศในการทำงานและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนลดลง ต้นทุนในการผลิตลดลงเพราะมีความผูกพันและเป็นเจ้าขององค์กร ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หน่วยงานเข้มแข็งพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ด้านที่ 2 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารจัดการพนักงานได้ง่ายขึ้น มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะมีข้อมูลและการแสดงข้อความคิดเห็นจากทุกฝ่ายประกอบการตัดสินใจ เพิ่มความสามารถในการบริหารที่มีประสิทธิภาพและชัดเจนยิ่งขึ้นและด้านที่ 3 คือประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีรับผิดชอบและความผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร มีความไว้วางใจสูง เข้าใจกฎระเบียบข้อจำกัดต่างๆ ขององค์กร ได้ดี สามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.3.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดบทบาทหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ของหน่วยใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายได้นี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น. 6)

2.3.2 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ตั้งอยู่อาคารเลขที่ 333 หมู่ที่ 4 ตำบลผักปัง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ 36110 มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอภูเขียว อำเภอแก้งคร้อ อำเภอบ้านแท่น อำเภอเกษตรสมบูรณ์ และอำเภอกอนสาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2557, น. 1)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มุ่งพัฒนาให้นักเรียนทุกคนบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดในตนมีความรู้และทักษะการอ่านเขียนและคิด

คำนวณที่เข้มแข็งซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้และดำรงชีวิตในอนาคตการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิตของประชากร ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็น นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่องคิดเลขคล่องและมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐานเป็นต้นรวมทั้งได้มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถจากการดำเนินงานที่ผ่านมาสรุปผลได้ดังนี้

การดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ติดตามการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

นอกจากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาโดยสนับสนุนค่าใช้จ่ายแนะแนวส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับเด็กออทิสติกและเด็กพิการ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือให้เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการประเภทต่างๆได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับเด็กปกติทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, ออนไลน์, 2557)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่นักวิชาการ นักการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาวิจัยไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่นักวิชาการได้ทำการวิจัยไว้จำนวนมากดังจะกล่าวพอเป็นสังเขป ดังนี้

กรรณา บุญแก้ว (2552, น. 64) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนของครูด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 5) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

พิมพ์พรณ สุริโย (2552, น. 79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษาเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเทศบาล พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเทศบาล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

วิเศษ ภูวิชัย (2552, น. 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษามี 12 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะกรรมการสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการหลักสูตร สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงสร้างสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร มาตรฐานในการทำงานของครู และการมอบหมายงานที่ชัดเจน 2) กลุ่มตัวแปรองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา มีสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลกับกลุ่มตัวแปรประสิทธิผลสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวานี อยู่ยอด (2550, น. 78) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาบ้านทุ่งนาสวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการศึกษพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากด้านการเสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก และด้านการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์เด็กดูแลเด็กพิการเด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

มนัส ครองญาติ (2551, น. 96) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารสถานศึกษาเทศบาล 3 วัดชัยมงคลผลการวิจัยพบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเทศบาล 3 วัดชัยมงคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ยกเว้นด้านการบริหารงานงบประมาณมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และพบว่าประชาชนที่มีอายุระดับการศึกษาอาชีพและตำแหน่งที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเทศบาล 3 วัดชัยมงคล โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเทศบาล 3 วัดชัยมงคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วัลลภ หวานเสนาะ (2551, น. 97) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะครูผู้ปกครองนักเรียนคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาเมืองพิทยา 5 (บ้านเนินพิทยา) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะครูผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการ

สถานศึกษาในการมีส่วนร่วมการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยา) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านครั้งนี้ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ดังนั้นการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนและสนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาที่สังคมยอมรับด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ลำดับ ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการและระเบียบที่ใช้ในการกระทำผิดระเบียบวินัยของสถานศึกษาด้านงบประมาณ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองสามารถแบ่งชำระค่าเล่าเรียนได้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกองทุนช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนและค่าใช้จ่ายในการเรียนของนักเรียนมีความเหมาะสมด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือนักเรียน เช่น การจัดหาทุนการศึกษาสถานศึกษามีนโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยของนักเรียนและสถานศึกษามีรูปแบบและวิธีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมสถานศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ดอนเดโร (Dondero, 1993, p. 102) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการสถานศึกษาที่อาศัยสถานศึกษาเป็นพื้นฐานระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูประสิทธิผลของสถานศึกษาและความพึงพอใจในงานผลการศึกษาได้ศึกษาเรื่องการจัดการสถานศึกษาที่อาศัยสถานศึกษาเป็นพื้นฐานระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูประสิทธิผลของสถานศึกษาและความพึงพอใจในงานผลการศึกษาพบว่าการจัดการของสถานศึกษาที่อาศัยสถานศึกษาเป็นพื้นฐานมีการจัดการในสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดกฎระเบียบในการปกครองตนเองจะ พบว่า ครูที่ได้รับความรับผิดชอบและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันจะมีความสุขรอบคอบสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนอกจากนั้นการที่ครูได้มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจพบว่ามีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

โจแฮเนค (Johaneck, 1996, p. 42) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนาการของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา เบนจามินแฟรงคลิน ในช่วง ค.ศ.1934 – 1944 พบว่า ในปี ค.ศ.1934 ลีโอนาร์ด โควเวลโล (Leonard Covello) ผู้อพยพชาวอิตาลีและพรรคพวกได้ก่อตั้งสถานศึกษามัธยมมัธยมเบนจามินแฟรงคลินขึ้นในอีสตาเริ่ม โดยมีเป้าหมายที่จะประสานงานและความ

ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษามัธยมศึกษาแห่งนี้ ได้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเตรียมนักเรียนให้เป็นผู้รู้ และความเป็นประชาธิปไตย ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการของวิสัยทัศน์สาธารณะชนที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ซึ่งมีผลต่อสังคมเศรษฐกิจการเมือง

ดีลันซี (Delancy, 2000, p. 49) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการตัดสินใจในหลักสูตรการเรียนระดับเขต พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีผลต่อวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน การใช้วิธีการที่เหมาะสม การสื่อสาร สองทางจะเป็นประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจและไม่ให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา

โกลด์ (Gold, 2000, p. 295) ได้ศึกษาเรื่อง การให้ชุมชนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาในเขตเมืองครอบคลุมไปถึงความต้องการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและนักการศึกษา ชุมชนที่มีรายได้ต่ำจะมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล การจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมาย หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยการเครื่องมือสำคัญในการทำงานคือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องต่างๆ ให้ครอบคลุมมากที่สุด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามขั้นตอนที่วางไว้ จะส่งผลให้เยาวชนของชาติมีคุณภาพและร่วมพัฒนาในทุกๆ ด้านต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ประธานกรรมการ (มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง กรรมการที่เป็นผู้แทนครูกรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่น ในพื้นที่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการและครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 4,619 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 4 ก.ค. 57)

3.1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้ 357 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience หรือ Accidental Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากแนวความคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 6) มาแก้ไขสำนวนภาษาให้เหมาะสมกับประชากรที่วิจัย จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิผลของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้ จำนวน 25 ข้อ

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

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น โดยศึกษาขอบข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เอกสาร แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในสถานศึกษา

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะจากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

- +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 จากหาค่า IOC พบว่ามี จำนวน 47 ข้อ และมีข้อคำถามที่ต่ำกว่า 0.60 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 13, 14, 17, 18 ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยการหลอมรวมประเด็นที่ซ้ำกับข้อคำถามอื่น และตัดทิ้งในบางข้อที่ๆ ไม่เกี่ยวกับสาระสำคัญ ทำให้ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 52 ข้อ แบ่งเป็น ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 22 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วทดลองใช้ (Try Out) กับคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 40 คน เพื่อคำนวณหาความเที่ยง โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่า ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91

7. ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3.3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ฉบับ ได้กลับคืนมา จำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.75 คัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.20 เพื่อใช้วิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.4.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.4.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับใดแล้วนำผล

การวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวมการแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.4.2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อให้ทราบระดับใดแล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวมการแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย (Cohen, 1998) 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
เครื่องหมายความสัมพันธ์ถ้าเป็นบวก	หมายถึง	ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตามกัน
เครื่องหมายความสัมพันธ์ถ้าเป็นลบ	หมายถึง	ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้าม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

3.5.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.5.3 ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จากตัวอย่าง 357 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

X_1	หมายถึง	การไว้วางใจกัน
X_2	หมายถึง	ความยึดมั่นผูกพัน
X_3	หมายถึง	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
X_{tot}	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
Y_1	หมายถึง	การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	หมายถึง	การพัฒนาให้นักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวก
Y_3	หมายถึง	การปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน
Y_4	หมายถึง	การแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน
Y_{tot}	หมายถึง	ประสิทธิผล ของสถานศึกษา
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 357 คน ฃบับ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	184	51.50
หญิง	173	48.50
อายุ		
20-25 ปี	23	6.40
26-30 ปี	31	8.70
31-35 ปี	44	12.30
36-40 ปี	110	30.80
41-45 ปี	72	20.20
46-50 ปี	50	14.00
51-55 ปี	16	4.50
56 -60 ปี	11	3.10
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	16.80
ปริญญาตรี	253	70.90
ปริญญาโท	44	12.30

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
ผู้บริหาร	30	8.40
ครูผู้สอน	231	64.70
คณะกรรมการสถานศึกษา	96	26.90
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	74	20.70
6 -10 ปี	198	55.50
11 – 15 ปี	20	5.60
16-20 ปี	20	5.60
21-25 ปี	28	7.80
มากกว่า 25 ปี	17	4.80
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของ คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมาคือ อายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.20 ระดับการศึกษาพบว่า จบปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.90 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.80

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็น ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมาคือ คณะกรรมการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.90

ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 -10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมาคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.70 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.80

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา จำแนกตาม รายด้าน และโดยภาพรวม

ลำดับ ที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{x}	<i>S.D.</i>	
1	การไว้วางใจกัน (X_1)	4.38	0.41	มาก
2	ความยึดมั่นผูกพัน (X_2)	4.32	0.39	มาก
3	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3)	4.36	0.37	มาก
4	ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน (X_4)	4.29	0.59	มาก
	รวม	4.33	0.36	มาก

(n = 357)

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า

ด้านการไว้วางใจกัน ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

ด้านความยึดมั่นผูกพัน ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39

ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา จำแนกตามรายด้าน และ โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Y_1)	4.41	0.50	มาก
การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.40	0.40	มาก
การปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.40	0.46	มาก
การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	4.23	0.36	มาก
รวม	4.36	0.33	มาก

(n = 357)

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า

ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

(n= 357)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X _{tot}	Y _{tot}
(X ₁)	1.000									
(X ₂)	.611**	1.000								
(X ₃)	.553**	.706**	1.000							
(X ₄)	.494**	.503**	.642**	1.000						
(Y ₁)	.764**	.604**	.485**	.738**	1.000					
(Y ₂)	.309**	.568**	.434**	.364**	.481**	1.000				
(Y ₃)	.077	.248**	.300**	.281**	.393**	.621**	1.000			
(Y ₄)	.279**	.397**	.353**	.200**	.333**	.455**	.368**	1.000		
(X _{tot})	.785**	.824**	.860**	.840**	.798**	.497**	.278**	.356**	1.000	
(Y _{tot})	.487**	.598**	.518**	.543**	.754**	.830**	.790**	.670**	.649**	1.000

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .649$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ทุกคู่ อยู่ในทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .077 - .860$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา (X_{tot}) รองลงมาคือ คู่ของความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา (X_{tot}) และคู่ของ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) กับการประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับการประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .860, .840, .830$ ตามลำดับ) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การไว้วางใจกัน (X_1) กับการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับการประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .077$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดย ตัวอย่างเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 357 คน ซึ่งได้จากการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience หรือ Accidental Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 4,619 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996) จำนวน 22 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ตามผู้วิจัยสร้างขึ้นตามองค์ประกอบประสิทธิผลของ มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 1991) จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อความถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับ คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 40 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์เป็นรายด้าน และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient)

ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.94 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เท่ากับ 0.91 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ประสานกับงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏนครปฐมเพื่อทำหน้าที่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับคณะกรรมการ สถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างและแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลจำนวน 400 ฉบับ ได้กลับคืนมา จำนวน 375 ฉบับ คัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วน สมบูรณ์ จำนวน 375 ฉบับ เพื่อใช้วิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ สถิติ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยเป็น ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 357 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมาคืออายุ 41-45 ปี คิดเป็น ร้อยละ 20.20 ระดับการศึกษาพบว่า จบปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.90 รองลงมาคือต่ำกว่า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.80 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็น ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมาคือคณะกรรมการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.90 ส่วนประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมาคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.70 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.80

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านการไว้วางใจกันมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.38 รองลงมาคือด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันด้านความยึด

มันผูกพัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.36, 4.32 และ 4.29 ตามลำดับ

5.1.3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ ด้านการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษาและด้านการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.40 และ 4.23 ตามลำดับ

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ($r = .649$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) ผู้วิจัยเห็นว่า หน่วยงานต่างๆ ในสังคม และผู้ปกครองนักเรียนได้ให้ความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมกับเรื่องการบริหาร สถานศึกษามากขึ้น เพราะนักเรียนล้วนเป็นบุตรหลานของคนในชุมชน และคนในชุมชนส่วนใหญ่เคย ศึกษาในสถานศึกษาใกล้บ้าน สถานศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ทุกคนต้องช่วยกันดูแลรักษา อีกทั้งเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นแหล่งบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ หากสถานศึกษามีคุณภาพ บุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพ บุตรหลานของเขาก็จะมีคุณภาพตามไปด้วยใน และข้อกฎหมาย ต่างๆ ก็ระบุมาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือ สถานศึกษาให้การดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ร่วมสร้างชุมชนให้เป็น ชุมชนเข้มแข็ง เช่น หากผู้ปกครองหรือคนในชุมชนมีความรู้หรือความชำนาญ ด้านใดก็จะนำเอา ความรู้ในด้านนั้นๆ มาร่วมสอน สนับสนุนหรือส่งเสริมสถานศึกษาต่อไปและการที่ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับ คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยอาศัย หลักการ การไว้วางใจกันมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อกัน และ ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน เป็นไปตามแนวคิดของ สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 91) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการ ได้รับการยอมรับไว้ใจ ช่วยเหลือสนับสนุนผูกพันเปิดโอกาสให้แสดง

ความคิดเห็น ร่วมตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้อิสระให้อำนาจต่อการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มศักยภาพจึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1991, อ้างถึงใน จุฬารัตน สุวรรณศรี, 2551, น. 64) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ร่วมกัน โดยเกี่ยวข้องกับภารกิจกับกระบวนการกลุ่ม โดยมีการจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกรู้ว่าพวกเขามีคุณค่าและมีความสำคัญมีความผูกมิตรและมีความไว้วางใจกัน สอดคล้องกับ วัลลภ หวานเสนาะ (2551, น. 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการผู้ปกครองนักเรียนคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยา) ผลการวิจัยพบว่า การ คณะครู ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยา) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ ศรีวิศิษฐ์ ภูมิทัศน์ (2557, น. 96) ได้ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับ ดิเรก อนันต์ (2556, น. 105) ได้ศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับมาก เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย และมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงทำให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพและสอดคล้องกับ วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์, (2550, น. 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 1 ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมอันดีงามอันนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

5.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ผู้วิจัยเห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เกิดจากคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูผู้สอน ให้ความสำคัญและตระหนักว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ทุกคน

ต้องการให้เกิดขึ้นกับชุมชนและสถานศึกษาของตน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องหาแนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ โดยหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งเทคโนโลยีต่างๆ ก็ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้เอื้อกับการเรียนรู้ของนักเรียนสอดคล้องกับวิเศษ ภูวิชัย (2552, น. 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากโดยมีสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการหลักสูตร สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ยุคคณันท์ หวานน้ำ (2555, น. 75) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมากเนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริการงานอีกทั้ง ครูและบุคลากรที่มีความสามารถ ทำให้การวางแผนการดำเนินงานด้านต่างเป็นระบบ จัดการง่าย มีการดำเนินงานตามแผน และร่วมกันแก้ปัญหา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน ให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา สอดคล้องกับ วิษยรัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552, น. 51) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่ามีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมากที่สุดว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะต้องเกิดจากการ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ ผู้บริหารมีนโยบายที่มุ่งพัฒนาการศึกษาให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการไปพัฒนานักเรียนจนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักเรียนและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

5.2.3. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ($r = .649$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลที่แท้จริง ทุกคนต้องช่วยกันกำหนดเป้าหมาย ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ร่วมลงมือปฏิบัติงาน พร้อมทั้งร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้บริหารต้องรับฟังข้อคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงแผนการบริหารสถานศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม ที่สถานศึกษาสังกัดอยู่ แสวงหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา สอดคล้องกับ จินศิริณี บุญทวี. (2555, น. 83). ได้ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชนบทบุรี เขต 2 พบว่ามีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลางได้ สรุปได้ว่า เนื่องจากผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมแก้ปัญหา รวมทั้งมีการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีการยกย่องให้กำลังใจ สร้างความ มั่นใจหน้าการปฏิบัติหน้าที่ มีความเจริญก้าวหน้า ทำให้ทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาให้สถานศึกษามี ประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับ สุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ควรส่งเสริมในการให้อิสระในการใช้ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาสให้วิจารณ์ผลการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์พร้อมทั้งสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนางานได้อิสระ

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาแต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการ สถานศึกษา ควรส่งเสริมในการรับรู้และร่วมใจกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ตลอดจนความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษาให้สำเร็จจูล่วงไปด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี ความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดังนั้นฝ่ายนโยบายผู้บริหารควนสนับสนุนการใช้การบริหาร แบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ดีขึ้นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป

5.3.2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงสาเหตุของตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) และประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา (Y_1) เพื่อการพัฒนาต่อไป



บรรณานุกรม

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนาในพื้นที่ความ
รับผิดชอบศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ
พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าไปรษณีย์.
- กรรณา บุญแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กิ่งแก้วศรี สาริคุรัตน์. (2554). ประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก [http://www.gotoknow.org/blog/
kingkaew-aems](http://www.gotoknow.org/blog/kingkaew-aems)
- เกษมศรี จาตุรพันธ์. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมเนียมมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
จินตนิ นุญทวี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
เอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จุฬารัตน สุวรรณศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการ
บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี).
- ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูใน
สถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดิเรก อนันต์. (2556). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย).
- ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัด
เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏจันทรเกษม).
- ชนสาร บัลลังก์ปัทม. (2551). บทบาทและวิธีการของชุมชนและท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมจัดการ
ศึกษา. *Thecity Journal*, 17(34), 30.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นาฎพิมล คุณเผือก. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรม
องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).
- นิคม กันตะกะนันท์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บัญญัติ เพ็ญจันทร์. (2554). องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษราคัญจน์ เป็ดทอง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีชา ทศน์ละไม. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ไพบรยา สุภจิตร. (2551). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนวัดชินวราราม อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- การดี อนันต์นารี. (2551). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: นนทรี.
- มนัส ครองญาติ. (2551). การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารโรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยมงคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ยุคนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เรียม สุขกล้า (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วัลลภ ภูจอมจิตร. (2552). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โรงเรียนบ้านชัยศรีสุข อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วิชชุดา จันทา. (2555). พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). สถานะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 : บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา .
- วิเศษ ภูมิวิชัย. (2552). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 3 (11), 55.
- วีระบุษย์ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศรวิศิษฐ์ ภูมิทัศน์. (2557). สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- สมชัย ชวลิตธาดา. (2550). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 (รายงานวิจัย). สมุทรสาคร:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร.
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์. (2551). การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญา และ คุณภาพชีวิต (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2. (2557). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2556. ชัยภูมิ: สำนักฯ.
- _____. (2557) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557. สืบค้นจาก <http://www.chaiyaphum2.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ชุมชนุสสทกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2553). กรอบการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: จุฬาทอง.
- สุวรรณ เทพประสิทธิ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุวานี อยู่ยอด. (2550). แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบ้านทุ่งนาสวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุทัยธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อมรพรรณ ประจันตนิชย์. (2550). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อาณัฐณี ผ่อนแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (ค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อาภรณ์ อ่อนคง. (2556). รูปแบบประสิทธิผล. สืบค้นจาก http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-pnb_gost_28.html.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โอภาส อินโสม. (2551). การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ชุมชน บ้านเสารีก จังหวัดอำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาชิราช).
- Bennis, W., G. (1971). **Toward a Truly Scientific Management : The Concept of Organization Health** in Chorpade. J, (ed.) **Assessment of Organizational Effectiveness : Issues, Analysis, Reading.** Pacific Palisades, Calif: Goodyear Publishing.
- Bryman, A. (1986). **Leadership and Organization.** London: Routledge & Keg an Pauli .
- Caldwell, B., J. & Spinks, J., M. (1990). **The Self – Managing School England : Administrative Science Quarterly.** London: Tayor and Francis (Mimeographed).
- Cohen, J., M. & Uphoff, N., T. (1977). **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation, and Evaluation.** New York, NY: The Rural Development Community Center for International Studies, Cornell University.
- Cronbach, L., J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.).** New York, NY: Harper Collins.
- Delancy, R. (2000). Parent Participation in Distric-Level Curriculum Decision Making : A Year in the Life of School District. **Proquest Digital Dissertation, 60(7).**
- Dessler, G. (1986). **Organization Theory Integrating Structure and Behavior (2nd ed.).** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Dondero, G. M. (1993). **School- based Management, Teachers’ Decisional School Effectiveness and Job satisfaction.** Dissertation Abstract Intrenational.
- Fieldler, F., E. (1967). **A theory of Leadership Effectiveness.** New York, NY: McGraw-Hill.
- Gibson, L. (1979). **Organizational :Behavior,Sstructure, Process (3rd ed.).** Dallas; TX: Business Publications.
- Gisson, C. & Mahoney, D. (1988). **Predictors of job satisfaction and organizational committment in human service organizations.** New Jersey , NJ: Prentice-Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Glickman, G. (1990). **Personal management for effective schools** (2rd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Gold., S., E. (2000). **Community Organization at a Neighborhood High School : Promises And Dilemmas in Building parent - Educator Partnership and Collabation, Progut Digital.**
- Hall, R., H. (1991). **Organizations Structures, Processes and Outcomes** (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hanson, M., E. (1996). **Educational Administration and Organizational Behavior** (4th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Housel, J. (1971). **Managerial Process and Organization Behavior.** New York, NY: Scott, Foreman and Company.
- Hoy, W., K. & Miskel, C., G. (1991). **Education administrators: Theory research and practice** (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Hoy, W., K. (2001). **Education Administration Theory, Research, and Practice** (7th ed.). The United State: McGraw-Hill.
- Hoy, W., K. & Furguson, J. (1985). **Theoretical framework and exploration.** Texas,TX: Business Publication.
- Johanek, M. (1996, May). **“Public Purposes off Public Education : The Evolution of Community - centered Schooling at Benjamin Franklin High School, 1934 - 1944 (New York)”** Dissertation Abstract International.
- Likert, R. (1996). **The Human Organization.** New York, NY: McGraw-hill.
- Lunenburg, F., C. & Ornsteinm A., C. (1999). **Educational Administration Concepts and Practices** (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Mott, P., E. (1972). **The characteristic of effective organization.** New York, NY: Harper and Row.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Northcraft, G., B. & Neale, M., A. (1990). **Organization behavior**. Chicago, IL: The Dryden.
- Person, J., L. (1993). **An examination of the relationship between anticipative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges**.
Dissertation Abstract International.
- Reid, K., D. avid, H., & Peter, H. (1988). **Towards the effective school: The problem and some solutions**. Oxford, England: II Basil Blackwell.
- Sammonds, J., H, & Mortimore, P. (1995). **Key Characteristics of effective schools a review of school effectiveness research** . A report by the Institute of education for the office for Standards in education.
- Schein, E., H. (1973). **Organizational psychology**. (2nd ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Seiler, J., A. (1967). **Systems Analysis In Organization Behavior**. Homewood, IL: Richard D.Irwin.
- Sergiovanni, T., J. (1991). **Education governance and administration**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Smith, N., K. & Purkey, J., V. (1986). **An Investigation of The Relationship Between Secondary School Achievement and School Climate and Selected Socioeconomic Variables for Sixteen Public School in Maine**. Dissertation Abstract International.
- Swansburg, R. (1996). **Management and Leadership for Nurse managers**. Boston, MA: Jones and Bartlett .
- Yukl, A. (1981). **Leadership in Organization**. New York, NY: Prentice-Hall.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายอุไร ศรีเจ็ก
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จังหวัดชัยภูมิ
2. ดร.อนันต์ เตียวต้อย
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
3. ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม
อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ธัญญกรณ์ เลาะเพ็ญแสง
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. อาจารย์บรรเลง สระมูล
อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0578.02 / 0065.1



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

4 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน นางอุไร ศรีเจ็ก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวแก้ว
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์ อัจจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอนงค์ อัจจงทอง ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ 0 2549 3209
โทรสาร 0 2549 3213

ที่ ศบ 0578.02 / 0065



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหลวง อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๗ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อนันต์ เตียาค้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์ อัจจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยมี ดร.ปริญญา นิลสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารฯ ได้พิจารณา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอนงค์ อัจจงทอง ถึงสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0 2549 3209

โทรสาร 0 2549 3213



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 5493209
ที่ ศธ 0578.02/ 0299 วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ 2558
เรื่อง ขอร้องเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม

ด้วย นางสาวอนงค์ อัจจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะฯ จึงขอร้องเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวอนงค์ อัจจงทอง ดังแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 5493209
ที่ ศอ 0578.02/0299.1 วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2558
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธัญกรณ์ เลหาพะเพ็ญแสง

ด้วย นางสาวอนงค์ อัจจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะฯ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวอนงค์ อัจจงทอง ดังแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร 02 5493209
ที่ ศธ 0578.02/0249.2 วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ 2558
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์บรรเลง สระมูล

ด้วย นางสาวอนงค์ อัจจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะฯ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวอนงค์ อัจจงทอง ดังแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จึงขอขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

อนงค์ อัจจงทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การไว้วางใจกัน							
6	ท่านมีความเชื่อมั่นในกระบวนการที่ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน						
7	ท่านยอมรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายมาประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน						
8	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษา						
9	ท่านมีความไว้วางใจที่จะเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา						
10	ผลการปฏิบัติงานที่ท่านร่วมดำเนินการกับสถานศึกษา ได้รับความศรัทธา เชื่อถือจากชุมชน						
ความยึดมั่นผูกพัน							
11	ท่านได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ						
12	ท่านรู้สึกรักและผูกพัน ต่อสถานศึกษา						
13	ท่านมีความรู้สึกต้องการจะเข้ามาช่วยเหลือและสร้างประโยชน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ						
14	ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา						

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน							
15	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์						
16	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ						
17	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการต่างๆที่ทางสถานศึกษานำเสนอไว้						
18	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน						
19	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา						
20	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา						
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน							
21	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานเพื่อการพัฒนาได้อย่างอิสระ						
22	ท่านสามารถเสนอแนวคิด วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างอิสระ						
23	ท่านสามารถกำหนดการทำงานในกิจกรรมต่างๆที่สถานศึกษาจัดขึ้นได้ด้วยตนเอง						
24	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						
25	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์						
26	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนางานต่อผู้บริหารได้						
27	เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านสามารถที่จะชี้แจงเหตุผลต่อผู้บริหาร โดยตรงเพื่อขอความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น							
28	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความสามารถของผู้เรียน						
29	สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง						
30	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการ						
31	สถานศึกษามีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูง						
32	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา มีความสามารถเข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น						
33	ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษา						

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
34	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ						
35	นักเรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง						
36	นักเรียนมีความเป็นผู้นำ มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
37	นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
38	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย						
39	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม						
40	ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติและผลการเรียนของนักเรียน						
การปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา							
41	ท่านได้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
42	สถานศึกษาการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม						
43	สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้						
44	ท่านสามารถวิเคราะห์และประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาได้						
45	สถานศึกษามีการพัฒนาจนได้รับประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล ประกาศนียบัตรหรือรางวัลดีเด่น ด้านต่างๆ						
46	สถานศึกษามีมาตรฐานผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก						

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา							
47	ท่านรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเหล่านั้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี						
48	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ						
49	ท่านให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้						
50	ท่านในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการประนีประนอม						
51	ท่านแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้						
52	ท่านผูกมิตรและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชนเพื่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู เข้าใจสภาพของสถานศึกษาและร่วมกันพัฒนา						

ขอบพระคุณค่ะ

แบบประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถามฉบับนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้างเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับ โครงสร้างเนื้อหา IOC (Index of Congruence) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตาม
วัตถุประสงค์การวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

หากท่านมีความคิดเห็นนอกเหนือจากนี้ ขอให้ท่านเขียนข้อคิดเห็นลงในช่องหมายเหตุ
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

แบบสอบถาม

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาใช้เวลาเพื่อตอบแบบสอบถามนี้ตามข้อเท็จจริง เพื่อเกิดประโยชน์ทางวิชาการอย่างแท้จริง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง							
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20-25 ปี <input type="checkbox"/> 2. 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 4. 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 5. 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 6. 46 ปีขึ้นไป							
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก							
4.	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ผู้บริหาร <input type="checkbox"/> 2. ครูผู้สอน <input type="checkbox"/> 3. คณะกรรมการสถานศึกษา							
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 5. 21 – 25 ปี <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 25 ปี (*เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)							

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

การมีส่วนร่วม		ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
การไว้วางใจกัน								
6	ท่านมีความเชื่อมั่นในกระบวนการที่ ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน	- 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	0.60	ใช้ได้
7	ท่านยอมรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายมา ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบของสถานศึกษา	+ 1	- 1	+ 1	+ 1	+ 1	0.60	ใช้ได้
9	ท่านปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ให้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี	+ 1	+ 1	- 1	+ 1	0	0.40	ปรับปรุง
10	ท่านมีความไว้วางใจที่จะเปิดเผยข้อมูล ต่างๆ อย่างตรงไปตรงมาเพื่อการพัฒนา สถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	0	0.80	ใช้ได้
11	ผลการปฏิบัติงานที่ท่านร่วมดำเนินการ กับสถานศึกษา ได้รับความศรัทธา เชื่อถือจากชุมชน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	0	0.80	ใช้ได้
ความยึดมั่นผูกพัน								
12	ท่านได้เข้ามามีส่วนในกิจกรรมของ สถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	- 1	+ 1	+ 1	+ 1	0	0.40	ปรับปรุง
14	ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ของ สถานศึกษา	- 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	0.40	ปรับปรุง
15	ท่านรู้สึกรักและผูกพันต่อสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
16 ท่านมีความรู้ลึกต้องการจะเข้ามา ช่วยเหลือและสร้างประโยชน์เพื่อพัฒนา สถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
17 ท่านมีความภาคภูมิใจต่อสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.40	ปรับปรุง
18 ท่านได้รับแรงบันดาลใจในการ ทำงานจากสถานศึกษา	+1	+1	-1	+1	0	0.40	ปรับปรุง
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน							
19 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของ สถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติ การ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21 ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาความ เป็นไปได้ของโครงการต่างๆที่ทาง สถานศึกษานำเสนอไว้ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดความ รับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
24 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานตามโครงการในแผนปฏิบัติ การของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม		ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน								
25	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงาน เพื่อการพัฒนาได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
26	ท่านสามารถเสนอแนวคิด วิธีการ ใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่าง อิสระ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
27	ท่านสามารถกำหนดกิจกรรมการ ทำงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
28	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ของท่านในการปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้ วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
30	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนางาน ต่อผู้บริหารได้	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
31	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่าน สามารถที่จะชี้แจงเหตุผลต่อผู้บริหาร โดยตรงเพื่อขอความช่วยเหลือในการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ประสิทธิผล	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5			
32	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรและ พัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความสามารถของ ผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
33	สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อการเรียน การสอนใหม่ๆที่ใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น								
34	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วม แข่งขันทักษะทางวิชาการ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับ ที่สูง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
36	นักเรียนคะแนนการคิดวิเคราะห์สูง	- 1	- 1	- 1	+ 1	+ 1	0.40	ปรับปรุง
37	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา มี ความสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจใน การจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก								
39	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม พัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ	+ 1	+ 1	- 1	+ 1	+ 1	0.06	ใช้ได้
40	นักเรียนมีความรู้ ความสามารถและ ทักษะที่จำเป็นในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (ต่อ)

ประสิทธิผล	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5			
41	นักเรียนมีความเป็นผู้นำ มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
42	นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา								
44	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
45	ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติและผลการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ท่านได้นำ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	สถานศึกษาการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	ทำสามารถวิเคราะห์และประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้	0	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (ต่อ)

ประสิทธิผล	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5			
การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา								
50	สถานศึกษามีการพัฒนาจนได้รับ ประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล ประกาศนียบัตรหรือรางวัลดีเด่น ด้าน ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	สถานศึกษาผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ท่านรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ของ สถานศึกษาที่เกิดขึ้นและร่วมมือกัน แก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือ สถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	ท่านให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายใน สถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ท่านใช้วิธีการประนีประนอมในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
56	ท่านแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	ท่านผูกมิตรและสร้างความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	184	50.8	51.5	51.5
	หญิง	173	47.8	48.5	100.0
	Total	357	98.6	100.0	
Missing	System	5	1.4		
Total		362	100.0		

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 ปี	23	6.4	6.4	6.4
	26-30 ปี	31	8.6	8.7	15.1
	31-35 ปี	44	12.2	12.3	27.5
	36-40 ปี	110	30.4	30.8	58.3
	41-45 ปี	72	19.9	20.2	78.4
	46-50 ปี	50	13.8	14.0	92.4
	51-55 ปี	16	4.4	4.5	96.9
	56-60 ปี	11	3.0	3.1	100.0
	Total	357	98.6	100.0	
Missing	System	5	1.4		
Total		362	100.0		

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	16.6	16.8	16.8
	ปริญญาตรี	253	69.9	70.9	87.7
	ปริญญาโท	44	12.2	12.3	100.0
	Total	357	98.6	100.0	
Missing	System	5	1.4		
Total		362	100.0		

ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ผู้บริหาร	30	8.3	8.4	8.4
	ครูผู้สอน	231	63.8	64.7	73.1
	คณะกรรมการสถานศึกษา	96	26.5	26.9	100.0
	Total	357	98.6	100.0	
	System	5	1.4		
Total		362	100.0		

ประสบการณ์ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5ปี	74	20.4	20.7	20.7
	6-10ปี	198	54.7	55.5	76.2
	11-15 ปี	20	5.5	5.6	81.8
	16-20ปี	20	5.5	5.6	87.4
	21-25 ปี	28	7.7	7.8	95.2
	มากกว่า25ปี	17	4.7	4.8	100.0
	Total	357	98.6	100.0	
Missing	System	5	1.4		
Total		362	100.0		



ตอนที่ 2 ความถี่ ร้อยละ

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	4.3860	.41262	357
x2	4.3214	.39813	357
x3	4.3609	.37676	357
x4	4.2909	.59205	357
y1	4.4108	.50038	357
y2	4.4066	.40310	357
y3	4.4010	.46525	357
y4	4.2316	.36707	357
xtot	4.3398	.36835	357
ytot	4.3625	.33140	357



ตอนที่ 3 Correlations

		x1	x2	x3	x4	y1	y2	y3	y4	xtot	ytot
x1	Pearson Correlation	1	.611**	.553**	.494**	.764**	.309**	.077	.279**	.785**	.487**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.146	.000	.000	.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
x2	Pearson Correlation	.611**	1	.706**	.503**	.604**	.568**	.248**	.397**	.824**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
x3	Pearson Correlation	.553**	.706**	1	.642**	.485**	.434**	.300**	.353**	.860**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
x4	Pearson Correlation	.494**	.503**	.642**	1	.738**	.364**	.281**	.200**	.840**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
y1	Pearson Correlation	.764**	.604**	.485**	.738**	1	.481**	.393**	.333**	.798**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
y2	Pearson Correlation	.309**	.568**	.434**	.364**	.481**	1	.621**	.455**	.497**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
y3	Pearson Correlation	.077	.248**	.300**	.281**	.393**	.621**	1	.368**	.278**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.146	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
y4	Pearson Correlation	.279**	.397**	.353**	.200**	.333**	.455**	.368**	1	.356**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
xtot	Pearson Correlation	.785**	.824**	.860**	.840**	.798**	.497**	.278**	.356**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
ytot	Pearson Correlation	.487**	.598**	.518**	.543**	.754**	.830**	.790**	.670**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357

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



ภาคผนวก จ

สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

โรงเรียนศาลาสามัคคี	โรงเรียนบ้านหนองโพนงาม
โรงเรียนบ้านระหัด	โรงเรียนบ้านหนองไผ่
โรงเรียนบ้านขามป้อม	โรงเรียนบ้านสารจอด
โรงเรียนบ้านกุดเลาะ (ครูประชาชนุสรณ์)	โรงเรียนบ้านวังม่วง
โรงเรียนบ้านโนนคุ่น (ครูประชาวิทยาการ)	โรงเรียนบ้านโคกสง่า
โรงเรียนบ้านสระห้วยยางอุปถัมภ์	โรงเรียนบ้านทิกแล้ง
โรงเรียนบ้านเมืองกลางวิทยา	โรงเรียนบ้านสันติสุข (กฟผ.อุปถัมภ์)
โรงเรียนบ้านโสกเชือกนกเจ้าพัฒนา	โรงเรียนบ้านสารจอดเก่า
โรงเรียนบ้านโนนเห็ดไคล	โรงเรียนบ้านดอนหัน
โรงเรียนบุปผาราม	โรงเรียนชุมชนบ้านบัวพักเกวียน
โรงเรียนบ้านโนนเขวา	โรงเรียนบ้านสวนอ้อย
โรงเรียนบ้านโนนทอง	โรงเรียนบ้านหนองปอแดง
โรงเรียนบ้านโนนหนองไฮ	โรงเรียนบ้านกว้างโจนโนนทอง
โรงเรียนบ้านบุงสิบลีราษฎร์บำรุง	โรงเรียนคุรุราษฎร์วิทยา
โรงเรียนสาธิตกาวิทยา	โรงเรียนบ้านดอนจำปา
โรงเรียนบ้านโสกคลอง	โรงเรียนบ้านหนองกุง
โรงเรียนสระโพนทอง	โรงเรียนบ้านนาล้อม
โรงเรียนบ้านโพธิ์ (คุรุราษฎร์ประสิทธิ์)	โรงเรียนกุดยม(คุรุราษฎร์ไตรมิตร)
โรงเรียนบ้านหนองคูวิทยาคม	โรงเรียนบ้านเรือ
โรงเรียนบ้านส้มกบ (รัฐราษฎร์บำรุง)	โรงเรียนบ้านโนนสาทร
โรงเรียนบ้านพิพวย	โรงเรียนม่วงราษฎร์สามัคคี
โรงเรียนบ้านโจดพิทยาการ	โรงเรียนบ้านภูดิน (มิตรผลอุปถัมภ์)
โรงเรียนบ้านหนองข่า (ครูประชาวิทยา)	โรงเรียนบ้านกุดโคลน
โรงเรียนบ้านฉนวน	โรงเรียนบ้านหนองไร่ไก่อ
โรงเรียนบ้านท่าคร้อ	โรงเรียนบ้านกุดแดง
โรงเรียนบ้านนาสมบูรณ	โรงเรียนบ้านโนนสาวเอ้
โรงเรียนบ้านห้วยยางดำ	โรงเรียนบ้านกุดจอก
โรงเรียนบ้านหนองแดงกุดจิก	โรงเรียนบ้านหนองปลา

โรงเรียนบ้านธาตุ	โรงเรียนภูมิวิทยา
โรงเรียนบ้านหนองกุงใหม่	โรงเรียนบ้านแซ้ (เจริญราษฎร์วิทยา)
โรงเรียนบ้านฝายพญานาค	โรงเรียนบ้านห้วยทอง
โรงเรียนบ้านตาครินทอง	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองเชียงซา
โรงเรียนบ้านหนองคัน	โรงเรียนบ้านโนนงาม
โรงเรียนบ้านแก้ง (ครูวิทยานุสรณ์)	โรงเรียนบ้านพรมใต้พิทยาคาร
โรงเรียนบ้านลาด (ประชาราษฎร์บำรุง)	โรงเรียนบ้านกุดหัวช้าง
โรงเรียนบ้านนาหัวแรด	โรงเรียนบ้านหนองบัวพรหม
โรงเรียนบ้านโนนหินแร่	โรงเรียนหนองเบนประภากร
โรงเรียนบ้านดอนเตาเหล็ก	โรงเรียนบ้านหนองคอนไทย
โรงเรียนบ้านโคกสะอาดแก้งวิทยา	โรงเรียนบ้านมูลกระบือ
โรงเรียนบ้านนาหนองทุ่ม	โรงเรียนบ้านสี่ปลาด
โรงเรียนบ้านหนองแขง	โรงเรียนบ้านโนนข่า
โรงเรียนบ้านโป่งดินคำ	โรงเรียนบ้านหัวหนอง
โรงเรียนบ้านจนวน	โรงเรียนโนนเสลาประชาวิทย์ สาขาประชาสามัคคี
โรงเรียนบ้านห้างสูง	โรงเรียนบ้านหนองหญ้าข้าวนก
โรงเรียนบ้านดอนไก่อ่เดือน	โรงเรียนหนองเมยสามัคคี
โรงเรียนบ้านกุดหมากเห็บ	โรงเรียนบ้านแดงสว่าง
โรงเรียนนิมพลีมา	โรงเรียนโนนเสลาประชาวิทย์
โรงเรียนบ้านดงเมย	โรงเรียนเนรมิตศึกษา
โรงเรียนเพชรราษฎร์บำรุง	โรงเรียนบ้านโนนคินจี
โรงเรียนเพชรราษฎร์สามัคคี	โรงเรียนบ้านหนองแวง
โรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม	โรงเรียนบ้านห้วยพลวง
โรงเรียนบ้านโป่งโพธิ์	โรงเรียนบ้านหนองเม็ก
โรงเรียนบ้านเมืองคง	โรงเรียนบ้านหินลาดพัฒนา
โรงเรียนบ้านหนองขาม	โรงเรียนบ้านดอนคู่
โรงเรียนบ้านโนนดินแดง	โรงเรียนบ้านดอนจิงแดงเหล่าน้อย
โรงเรียนบ้านโนนสลาวย	โรงเรียนบ้านหนองแฝก
โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง	

โรงเรียนบ้านวังหิน	โรงเรียนบ้านเข็ญป่าหม้อ
โรงเรียนชัยชุมพลวิทยา	โรงเรียนบ้านโคกสูง
โรงเรียนชุมชนแท่นประจัน	โรงเรียนบ้านตลุกหิน
โรงเรียนบ้านมอญ	โรงเรียนบ้านหนองแวง
โรงเรียนหัวนานคร	โรงเรียนบ้านโป่งสังข์
โรงเรียนบ้านโนนคูณ	โรงเรียนชุมชนบ้านแก้งคร้อหนองไผ่
โรงเรียนบ้านนาดี	โรงเรียนศรีแก้งคร้อ
โรงเรียนบ้านหนองผักหลอด	โรงเรียนบ้านหนองแสงวิทยา
โรงเรียนบ้านหนองบัว	โรงเรียนบ้านหนองไธ
โรงเรียนบ้านข่าเชียงพิน	โรงเรียนบ้านสระเต้
โรงเรียนบ้านสะเดาหนองไผ่	โรงเรียนบ้านยางคำวิทยา
โรงเรียนไตรมิตรพิทยา	โรงเรียนบ้านท่ามะไฟหวาน
โรงเรียนบ้านถนนกลาง	โรงเรียนบ้านกุดโง้งดงสวรรค์
โรงเรียนบ้านนายม	โรงเรียนบ้านท่าทางเกวียน
โรงเรียนบ้านดอนหันนาสวรรค์	โรงเรียนบ้านทุ่งคำหลวง
โรงเรียนบ้านหินลาด	โรงเรียนบ้านนกเขาทอง
โรงเรียนโคกสะอาดศึกษา	โรงเรียนบ้านโคกล่าม
โรงเรียนบ้านหลุบค่าย	โรงเรียนบ้านโคกกาม
โรงเรียนสามสวนวิทยา	โรงเรียนบ้านดงพอง
โรงเรียนบ้านโจดโนนข่า	โรงเรียนบ้านนาหนองทุ่ม
โรงเรียนบ้านหนองคู	โรงเรียนบ้านนาแก
โรงเรียนบ้านหนองเรือ	โรงเรียนบ้านหนองรวก
โรงเรียนหนองมะเกลือบำรุงวิทย์	โรงเรียนบ้านหนองไผ่ล้อม
โรงเรียนบ้านดอนเค็ง	โรงเรียนบ้านโคกสูง-วังศิลา
โรงเรียนบ้านหนองคินคำ	โรงเรียนกุดเก่าน้อยบำรุงวิทย์
โรงเรียนบ้านโนนสะอาด	โรงเรียนบ้านโนนสะอาด
โรงเรียนบ้านด่านเจริญท่ากอกวิทยาศาสตร์	โรงเรียนบ้านแก้ง-โนนส้มกบ
โรงเรียนบ้านเก่าวิทยานุกูล	โรงเรียนบ้านหนองขาม
โรงเรียนบ้านหนองม่วงบำรุง	โรงเรียนบ้านหนองแห้วปรางค์กู่

โรงเรียนบ้านโนนจี้วังาม	โรงเรียนบ้าน โคนกนกทา
โรงเรียนบ้านหนองข้างเอก	โรงเรียนบ้านดงบัง
โรงเรียนบ้านชำมุลนาก	โรงเรียนบ้านม่วง
โรงเรียนบ้านหนองสามขา	โรงเรียนบ้านนาบัว
โรงเรียนบ้านโป่ง	โรงเรียนบ้านหินรอยเมย
โรงเรียนบ้าน โนนคูณ	โรงเรียนบ้านนาเกาะ
โรงเรียนบ้านหนองแกหนองโน	โรงเรียนบ้านน้ำอุ่น
โรงเรียนบ้านหนองสังข์	โรงเรียนบ้านนางเดือน
โรงเรียนบ้านหนองพอก	โรงเรียนบ้านน้ำพุหินลาด
โรงเรียนบ้านหนองศาลาป่าชาด	โรงเรียนบ้าน โนนหัวนา
โรงเรียน โคนม่วงศึกษา	โรงเรียนบ้านทุ่งพระ
โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง	โรงเรียนบ้านห้วยแก้ว
โรงเรียนบ้านก่าน	โรงเรียนบ้านห้วยไผ่
บ้านหนองปลาหมันหนองไร่	โรงเรียนบ้านท่าเริงรัมย์
โรงเรียน โนนศิลาเหล่าเกษตร	โรงเรียนบ้านห้วยทรายทอง
โรงเรียนบ้านเหล่ากาดย่า	โรงเรียนองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ 19
โรงเรียนบ้านภูดินหินกอง	โรงเรียนบ้านทุ่งลุยลาย (กฟผ.อุบลรัตน์)
โรงเรียนบ้านเลิงท่อม	โรงเรียนบ้านน้ำทิพย์
โรงเรียนบ้าน โคนไพรวัน	โรงเรียนบ้านหนองหญ้าไก่อ่ง
โรงเรียนบ้าน โสภทว่าโนนหอม	โรงเรียนบ้านหนองเชียงรอด
โรงเรียนบ้านหลุบคา	โรงเรียนบ้าน โนนโจด
โรงเรียนบ้านคอนสาร	โรงเรียนบ้าน โนนสง่า
โรงเรียนบ้านน้ำพุปางวัว	โรงเรียนบ้าน โนนคูณ
โรงเรียนบ้านคลองบอน	โรงเรียนบ้าน โสภมะตุ่ม
โรงเรียนบ้านดงกลาง	โรงเรียนบ้านคอนอุดม
โรงเรียนบ้านดงใต้	โรงเรียนชุมชนห้วยยาง
โรงเรียนบ้านหนองดากล้า	โรงเรียนบ้านหนองหล่มคลองเตย
โรงเรียนบ้านกุดแคน	
โรงเรียนบ้านท่าศาลา	

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวอนงค์ อัจจงทอง
วัน เดือน ปีเกิด	18 ตุลาคม พ.ศ. 2525
ที่อยู่	36 หมู่ 5 ตำบลทุ่งพระ อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2549	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โครงการพหุภาษา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2551	โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2553	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านห้วยแก้ว จังหวัดชัยภูมิ
โทรศัพท์หมายเลข	089-232-7495
อีเมล	anong_nawn2558@hotmail.com

