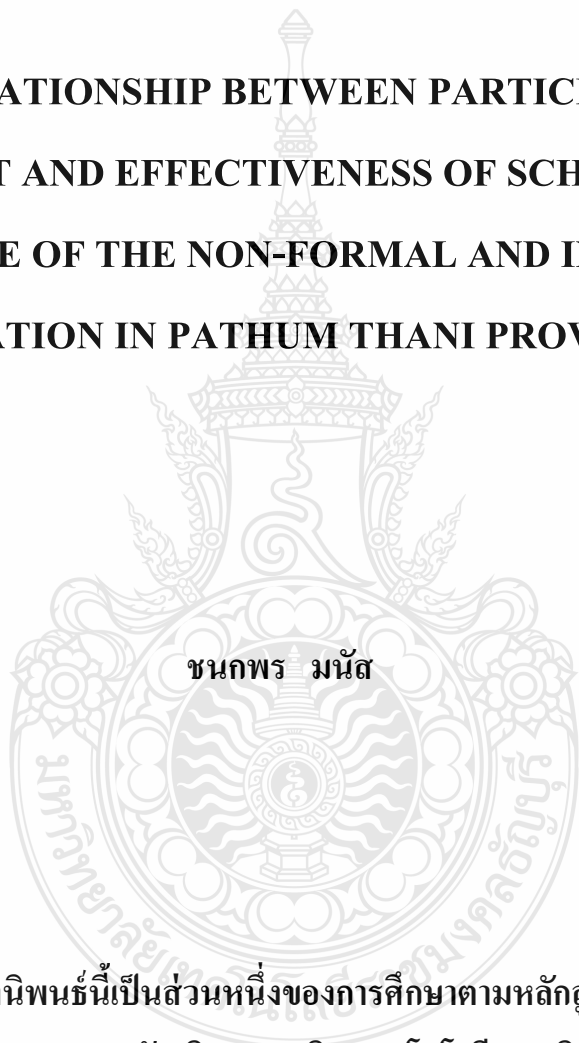


ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATIVE
MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL
EDUCATION IN PATHUM THANI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

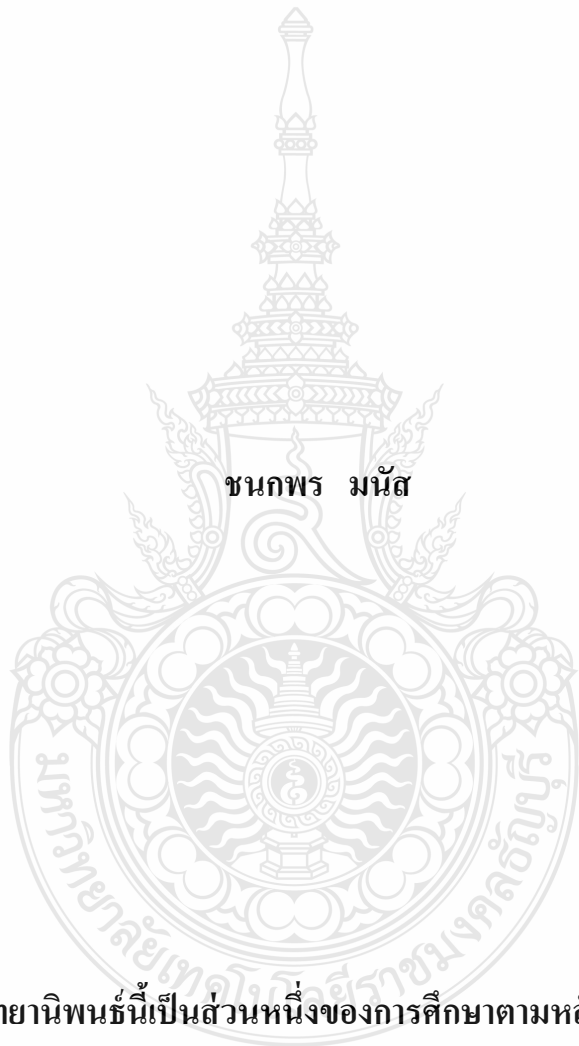
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี



ชนกพร มนต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

The Relationship between Participative Management and Effectiveness
of School under The Office of the Non-formal and Informal Education
in Pathum Thani Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวชนกพร มนต์

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา


ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.


ปีการศึกษา


2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

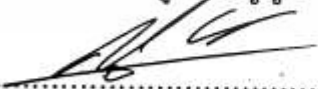

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อริสา สำรอง, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์หิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)


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

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิต


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

วันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ 2560

| | |
|-------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี |
| ชื่อ - นามสกุล | นางสาวชนกพร มนต์ |
| สาขาวิชา | เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด. |
| ปีการศึกษา | 2559 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Thesis Title The Relationship between Participative Management and Effectiveness of Schools under The Office of the Non-Formal and Informal Education in Pathum Thani Province

Name - Surname Miss Chanokporn Manus

Program Educational Administration Technology

Thesis Advisor Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.

Academic Year 2016

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate 1) the participative management level, 2) the school effectiveness level, and 3) the relationship between the participative management and effectiveness of schools under The Office of the Non-Formal and Informal Education in Pathum Thani Province.

Five rating scale questionnaires were administered to 144 participants including school directors, and teachers under The Office of the Non-Formal and Informal Education of academic year 2016. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results revealed that the participative management and effectiveness of school were at the highest level both in overall and individual aspect and the relationship between the participative management and school effectiveness was at a high level with a statistical significance level of .01.

Keywords: participative management, effectiveness of school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และตรวจผลงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสา สำรอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาสละเวลาเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ นับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ บุคลากรครูในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชนกพร มนต์

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (3) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (5) |
| สารบัญ..... | (6) |
| สารบัญตาราง..... | (8) |
| สารบัญภาพ..... | (10) |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 11 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 11 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 14 |
| 1.3 คำถามการวิจัย..... | 14 |
| 1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... | 14 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 14 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 16 |
| 1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 17 |
| 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 18 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 19 |
| 2.1 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... | 19 |
| 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของการวางแผน..... | 29 |
| 2.3 บริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี..... | 35 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 44 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 51 |
| 3.1 ประชากร..... | 51 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 52 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 54 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 55 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 56 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 58 |
| 4.2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี..... | 60 |
| 4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี..... | 65 |
| 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี..... | 71 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 78 |
| 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย..... | 78 |
| 5.2 สรุปผลการวิจัย..... | 80 |
| 5.3 อภิปรายผล..... | 84 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะ..... | 97 |
| บรรณานุกรม..... | 98 |
| ภาคผนวก..... | 102 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... | 103 |
| ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... | 105 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 111 |
| ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... | 118 |
| ภาคผนวก จ รายชื่อสถานศึกษาที่เข้าเก็บข้อมูล..... | 128 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 137 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 33 |
| ตารางที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา..... | 34 |
| ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรครู จังหวัดปทุมธานี..... | 52 |
| ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน | 58 |
| ตารางที่ 4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี..... | 60 |
| ตารางที่ 4.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการไว้วางใจ (X_1)..... | 61 |
| ตารางที่ 4.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2)..... | 62 |
| ตารางที่ 4.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน (X_3)..... | 63 |
| ตารางที่ 4.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบ ในงาน (X_4)..... | 64 |
| ตารางที่ 4.7 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการ ศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี..... | 65 |
| ตารางที่ 4.8 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการ ศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความพร้อมในการปรับตัว (Y_1)..... | 66 |
| ตารางที่ 4.9 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการ ศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2)..... | 67 |
| ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการ ศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3)..... | 68 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนานุเคราะห์ (Y ₅)..... | 69 |
| ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์ (Y ₆)..... | 70 |
| ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี..... | 71 |
| ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความพร้อมในการปรับตัว (Y ₁)..... | 72 |
| ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y ₂)..... | 73 |
| ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y ₃)..... | 74 |
| ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนานุเคราะห์ (Y ₄)..... | 75 |
| ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์ (Y ₅)..... | 76 |
| ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y _{tot})..... | 77 |

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

หน้า

18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับความเสี่ยงจากภายในและภายนอกประเทศ กระแสเปิดเศรษฐกิจเสรีความท้าทายของเทคโนโลยี การขยายตัวของเครือข่ายสังคมออนไลน์ส่งผลให้มีทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อวิถีชีวิต ทักษะคน และความเชื่อในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้ และพฤติกรรมกรบริโภคของคนในประเทศ จากสถานการณ์ของประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงจึงมีการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยืดหลักสมดุล ยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนา จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีความมั่นคงและยั่งยืน พัฒนาระดับด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม คุณภาพทางการศึกษา เสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน จัดการศึกษาปฏิรูประบบการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพครู ด้านสุขภาพส่งเสริมระบบสุขภาพในรูปแบบเครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน สร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรม การจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน บูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงานกระบวนกรมีส่วนร่วม การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นให้ประชากรไทยเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต โดยกำหนดเป้าหมายไว้สามประการ คือ พัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยให้ได้มาตรฐาน ขยายโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างทั่วถึง สนับสนุนทุกภาคส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วม

การบริหารและการจัดการด้านศึกษา จึงมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (All for Education) พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 มาตรา 14 ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน เทียบโอนความรู้ประสบการณ์ เทียบระดับการศึกษา ประสานงานให้บุคคล

ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ รวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชาชนผู้พลัดและขาดโอกาส ไม่รู้หนังสือ ไม่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ผู้พิการ อ่านหนังสือน้อย สร้างความเข้าใจให้ประชากรไทยเห็นความสำคัญด้านการศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมใช้ภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนาด้านสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง ตรงกับความจำเป็นความต้องการ ผู้วิชาชีพตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน ให้ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบล เป็นพื้นฐาน ให้บริการประชาชน ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) วางแผนปฏิบัติงานติดตามประเมินผล นำผลมาพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลไกการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจที่สอดคล้องกับบริบทของ พื้นที่จัดการศึกษาจากระบบ สร้างขยายภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรม

สถานศึกษาเป็นองค์กรทำหน้าที่ในการปลูกฝัง หล่อหลอม และให้โอกาสเยาวชนให้เป็น คนดี ออกไปรับใช้สังคม ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในฐานะผู้นำ สามารถนำผู้อื่นให้ทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในองค์กร อำนวยความสะดวก สนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรมากขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ช่วยให้ผู้บริหารสร้าง ความสามัคคี รวมพลังของบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียว สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ขวัญกำลังใจ เพิ่มพูนประสิทธิผลการทำงานให้ดีขึ้น สามารถผลักดันให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กนิษฐา สุขสมัย และ ประสพชัย พสุนนท์, 2558, บทนำ) จัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ผู้บริหารเป็น ผู้นำที่มีบทบาทในการผลักดันให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษา ให้มีผลสัมฤทธิ์และประสบความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะการใช้ทักษะ ยึดหลักคุณธรรม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ใช้จิตวิทยาชุมชน เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มุ่งมั่น นำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การบริหารงาน กระบวนการจัดเรียนการสอนจะเกิดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มอบหมายงานอย่างเป็นธรรมผู้ผู้ได้บังคับบัญชา ใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรที่สำคัญ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เกิดจากบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ประสานภาคีเครือข่าย ดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของ ชาติ จัดส่งเสริมสนับสนุนประสานงานจัดการศึกษาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่ สนับสนุนพัฒนา ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาในท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้ และ

มาตรฐาน กำกับดูแล ตรวจสอบนิเทศภายใน ติดตามประเมินผล รายงานผลการดำเนินงาน พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ระดมทรัพยากรเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด ดำเนินการประกันคุณภาพ ภายนอก การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการ (อัญชลี ธรรมะวิสิกุล, 2552, ออนไลน์) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์จังหวัดปทุมธานี เป็นอาณาเขตปริมาตร การคมนาคมสัญจรสะดวก มีการลงทุนทางด้าน อุตสาหกรรม แหล่งธุรกิจการค้า ที่ดินมีราคาสูง ส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่เปลี่ยนแปลงการ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมาประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม การดำเนินงานบทบาทภารกิจของ สถานศึกษาจึงต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เป้าหมาย การดำเนินงานของสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์ จำแนกตามแผนงานและภารกิจ การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน สร้างการรู้หนังสือ พัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาสังคมและชุมชน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดสรรเงินงบประมาณ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์จังหวัดปทุมธานี คำนวณจาก จำนวนตำบลของแต่ละอำเภอ แต่ละอำเภอมีบริบทของพื้นที่แตกต่างกัน และจำนวนตำบล ประชากร ไม่เท่ากันทำให้ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณไม่เท่ากัน สถานศึกษาที่มีบริบทเป็นสังคมเมือง โรงงานอุตสาหกรรม แหล่งธุรกิจการค้า ชุมชนและประชากรจำนวนมาก ชุมชนกลุ่มเสี่ยงเกิดความ ขัดแย้งกันภายในชุมชน การขยายตัวของหมู่บ้านจัดสรรที่เป็นนิติบุคคล จึงต้องสร้างภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้นำชุมชน ประธานกรรมการหมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เทศบาล การทับซ้อนในภารกิจงาน บุคลากรมีคุณวุฒิในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ขาดทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้การติดต่อประสานงานไม่เป็นที่ยอมรับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การที่บุคคลหรือคณะบุคคล ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม แสดงออก วางแผนรับผิดชอบ แก้ปัญหา กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ ขององค์กร ตลอดจนได้ร่วมจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ เป็นส่วน หนึ่งขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์อำเภอ ทั้ง 7 แห่ง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

1.5.1 ด้านเนื้อหาประกอบด้วย

1.5.1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ (Swanaburg, 1996, pp. 391-394) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การไว้วางใจกัน (Trust)
- 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
- 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives)
- 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

1.5.1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การที่หลากหลายแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และนำมาสังเคราะห์เป็นแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล โดยการเปรียบเทียบแนวคิดของ (Hoy and Miskel, 1991, pp. 384-397) แนวคิดของ พาร์สัน (Parsons, 1960 cited in Hall, 1991, pp. 263-264) แนวคิดของ Pounder (1999, p. 389 อ้างถึงใน พรภิเศก, 2546, p. 94; Smith and purkey (1983, Scheerens and Bosker, 1997 cited in Hoy and Miskel, 2005, p. 281) สรุปได้ดังนี้

- 1) ความพร้อมในการปรับตัว
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) การวางแผนกำหนดเป้าหมาย
- 4) การพัฒนาบุคลากร
- 5) กลยุทธ์

1.5.2 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 จำนวนรวม 144 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 พฤษภาคม 2558) โดยการเลือกแบบชั้นภูมิแบบไม่มีสัดส่วน (Stratified Random Sampling)

1.5.3 ตัวแปรประกอบด้วย

1.5.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Swanaburg ประกอบด้วย

- 1) การไว้วางใจกัน
- 2) ความยึดมั่นผูกพัน

- 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

1.5.3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ความพร้อมในการปรับตัว
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) การวางแผนกำหนดเป้าหมาย
- 4) การพัฒนาบุคลากร
- 5) กลยุทธ์

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ได้ตอบ แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดรูปแบบจัดกิจกรรม ทิศทางการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันในสถานศึกษาตามแนวคิด (1996, pp. 391-394) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การไว้ใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ดังนี้

1.6.1.1 การไว้ใจกัน หมายถึง บุคลากรได้รับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับความสามารถ แสดงความไว้วางใจ เชื่อมั่น เชื่อใจในการทำงาน จนประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายเป็นผลงานของสถานศึกษาได้

1.6.1.2 ความยึดมั่นผูกพันหมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันทางบวก ร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ทুমุเทแรงกายแรงใจ ในการปฏิบัติภารกิจงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

1.6.1.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารรับนโยบายและภารกิจในการดำเนินงาน ประชุมชี้แจงให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ วางแผนแนวทางการปฏิบัติ จัดกิจกรรมตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวก ปรึกษา แนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน

1.6.1.4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจงานจากผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ ตัดสินใจติดต่อประสานงานแก้ปัญหางานตามขอบเขตความรับผิดชอบในงานของตนเอง ภายใต้กฎระเบียบ นโยบายของสถานศึกษา

1.6.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา มีความพร้อมในการปรับตัวยอมรับความแตกต่าง ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ร่วมมือขับเคลื่อนการทำงาน วางแผน กำหนดเป้าหมาย ประสานงานกลุ่มเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทำงานให้เกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์ตรงตามนโยบายของสถานศึกษาได้จากการศึกษาสังเคราะห์ทฤษฎี เป็นแนวทางการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.6.2.1 ความพร้อมในการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์สังคมชุมชน สภาพแวดล้อม หน่วยงานองค์กรท้องถิ่น ปรับแนวทางการปฏิบัติภารกิจให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

1.6.2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากร ดำเนินการจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายตรงตามเกณฑ์ การจัดสรรเงินงบประมาณถูกต้องตามหมวดหมู่ มีผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดภารกิจและนโยบาย

1.6.2.3 การวางแผนกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องตามนโยบาย มอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ ร่วมกำหนดรูปแบบกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย สถานที่ดำเนินการจัดกิจกรรม

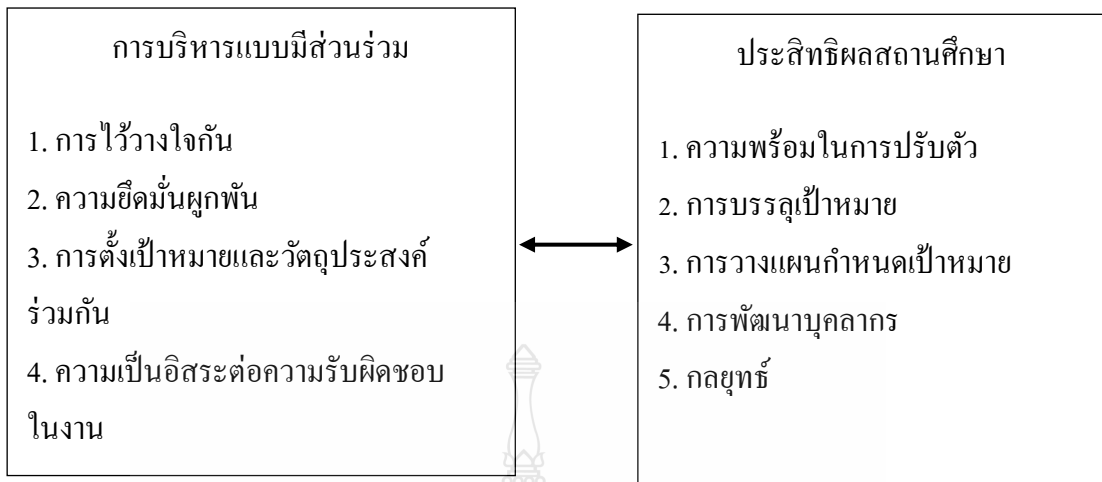
1.6.2.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.6.2.5 กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จะนำองค์กรประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

1.6.2.6 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองที่มีความแตกต่างกันมีเป้าหมายร่วมกัน สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ใช้แนวคิดของ Swanaburg (1996, pp. 391-394) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และประสิทธิผลสถานศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

1.8.2 เป็นแนวทางการปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกได้ดังนี้

2.1 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

2.1.2 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

2.1.4 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3 บริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม มีผู้ศึกษาให้ความหมายและคำนิยามต่างกัน ดังนี้

สมยศ อัมพันธ์ (2550. น. 43) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมใช้ความรู้ ความคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ เพื่อให้ผลนำไปสู่เป้าหมายวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

บำรุง แสณณรงค์ (2550. น. 56) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนได้มีโอกาสร่วมเกี่ยวข้องกัน โดยการร่วมจัดกิจกรรม เกิดความผูกพันทางจิตใจ อารมณ์ใน

สถานการณ์ที่ต้องรับผิดชอบในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน ดำเนินการลงมือ ปฏิบัติงาน ขอมรับผลประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ด้วยความสมัครใจเต็มใจ เสียสละผูกพัน ตามข้อตกลงร่วมกัน

รุ่งทิพย์ ตั้งพาณิชย์ (2551. น. 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสำคัญที่ ได้เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือบุคคลในชุมชน ได้เกื้อกูลกันแสดงถึงความรับผิดชอบใน การบริหารงานขององค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน เชื่อมมั่น และความมั่นใจให้ประชาชนผู้มีส่วนร่วมใน ชุมชน

บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไล (2553. น. 8) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชน มาร่วมในการดำเนินงานจัดการกิจกรรมในการพัฒนาโดยร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วม พัฒนา ร่วมประเมิน ร่วมชื่นชม และส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ทุกขั้นตอน เป็นไปตามเป้าหมาย และตรงกับความต้องการของสังคม

รัชนิดา นิลมณี (2554. น. 33) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลทุก ระดับเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกกระบวนการ เริ่มจากการร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วม ประเมินผลในทุกกิจกรรม มีสาเหตุหลายอย่างที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งรายได้ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม

พระมหาประกาศิต สิริเมธ (ฐิติปสิทธิการ) (2556, น. 67) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม ของประชาชน หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่ ความร่วมคิด ร่วมลงมือปฏิบัติ ขอมรับเหตุและผลที่จะ เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ได้ตั้งไว้

White (1999, p. 5) ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ ทำกับใคร และทำอย่างไร มิติที่ 2 มีส่วนร่วมในการ เสียสละการพัฒนา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ร่วมตัดสินใจ มิติที่ 3 มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ ที่เกิดจากการดำเนินงาน และ มิติที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาขับเคลื่อน องค์กร เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ วางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ ดำเนินงานจัดการกิจกรรม ร่วมแก้ไขรับผิดชอบปัญหาที่เกิดขึ้น ขอมรับการ ประเมินผลในทุกกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดผลในการพัฒนาองค์กร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการ มีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง การมีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือของประชาชน ไม่ว่าปัจเจกคนหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามาร่วม

รับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตั้งไว้ กระทบผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

2.1.2 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้ศึกษาให้ความหมายและคำนิยามต่างกัน ดังนี้

เนตรรุ่ง อยู่เจริญ (2553, น. 25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคคลหรือคณะบุคคลมีส่วนร่วมสนับสนุนในทุกกิจกรรม ทุกระดับ ทุกกระบวนการ ด้วยความสมัครใจ ตั้งใจจริง มีวัตถุประสงค์เพื่อผลักดันให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

บวรลักษณ์ สักดิ์วิไลพร (2553, น. 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมคิด ลงมือปฏิบัติ แก้ไขปัญหา พัฒนา ประเมิน ร่วมชื่นชมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย

ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, น. 22) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เสนอแนะข้อคิดเห็นและแนวทางการแก้ปัญหา ตัดสินใจในสิ่งที่ได้ร่วมกัน เกิดความรู้สึกผูกพันทำให้นุคลากรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานได้

จิรภา เพชรสงคราม (2554, น. 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบการทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ทุกขั้นตอนได้มีส่วนร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น ปรีกษา วิเคราะห์ปัจจัยของปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ส่วนรวม

รัชนิดา นิลมณี (2554, น. 24) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานมีส่วนเกี่ยวข้องในงานนั้นๆ ร่วมคิด ร่วมทำ ด้วยความตั้งใจเต็มใจ จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประเสริฐ สุนทรชัย (2554, น. 22) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ชุมชน ประชาชนทุกคนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการดำเนินงาน ร่วมแสดงออกพิจารณา กำหนดปัญหาความต้องการที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของตนเอง ชุมชน

วรุณี ดวงจำปา (2554, น. 15) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมขององค์กร

ทวิท ระโหฐาน (2554, น. 34) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานด้านการศึกษา มีบุคคลร่วมมือกัน มีแนวทางการทำงานที่เกี่ยวข้องกัน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

นาฎพิมล คุณเผือก (2555, น. 12) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหาร บุคลากรครู กรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวข้องกับโครงการ กระบวนการตัดสินใจ การปฏิบัติงานตามแผน การรับผลประโยชน์ การประเมินผล การดำเนินงานร่วมกัน

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธีกร) (2556, น. 67) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ชุมชนร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบทำในสิ่งมีความเห็นร่วมกัน จะเป็นบุคคลหรือกลุ่มให้เกิดการพัฒนาสร้างพลังขององค์กร ให้ปรับเปลี่ยนบรรลุปเป้าหมายที่ต้องการ

พจนารถ วาดกลิ่น (2556, น. 24) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามากำหนดเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจ ให้ความสำคัญต่อตัวบุคคล เพราะพื้นฐานของมนุษย์ต้องการมีเป็นที่ยอมรับในสังคม

รวิวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557, น. 24) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน เข้าร่วมพิจารณา ร่วมตัดสินใจ แนวทางการปฏิบัติขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตอบสนองความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลร่วมวิเคราะห์ เหตุและปัจจัย วางแผนขั้นตอนแนวทางการแก้ไขปัญหา มีอิสระในการปฏิบัติงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายการดำเนินงาน ภายใต้กฎ ระเบียบ การกำกับดูแลของผู้บริหาร

2.1.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

มีผู้ศึกษาให้ความหมายและคำนิยามต่างกัน ดังนี้

บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไล (2553, น. 11) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมทำให้บุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือบุคคล เกิดความรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความเชื่อถือ คุณภาพขององค์กร และความมั่นใจให้กับประชาชน หรือบุคคลผู้มีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของชุมชนและสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหาร เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ เปิดช่องทางให้บุคคลอื่นมีส่วนในรูปของกรรมการให้คำปรึกษา ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ แก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้ผลตัดสินใจเป็นที่ยอมรับหรือมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงเป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่ง

แต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจาก การตัดสินใจร่วมกัน

2) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นการทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด เป็นเพียงเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายนั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน ทรัพย์สิน แรงงาน เข้ามาช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ ลักษณะของการมีส่วนร่วมสามารถพิจารณาได้หลากหลายขึ้นอยู่กับความสนใจด้านใด การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับหรือไม่ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ ต้องมีความปรารถนาร่วมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ดังรายละเอียดนี้

(2.1) ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะ ถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ก็คงยากที่จะเกิดบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย แต่ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหารย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและทักษะความเป็นผู้นำจากการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้นั้นมิใช่จะใช้ได้ทุกสถานการณ์ บางครั้งนำไปใช้กับองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์กรอาจไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิถีชีวิตของคนแต่ละสังคม ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้และพิจารณาว่าสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

(2.2) ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ตามไม่เต็มใจไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่ใช้กลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความสามารถในศักยภาพของตน ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมตัดสินใจ รับทราบข้อมูลข่าวสาร กำหนดปัญหาความต้องการ ย่อมจะเกิดความผูกพันในเชิงจิตวิทยา เป็นพลังใจให้เกิดความกระตือรือร้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย การมีส่วนร่วมจะกระทำโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตามจะปรากฏผลเป็น 2 ลักษณะ คือ

(2.2.1) การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive Participation) คือ การมีส่วนร่วมที่สองฝ่ายต่างมองโลกไปในทางที่ดี พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้า

หากัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่างๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือบนพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา

(2.2.2) การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive Participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน ยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกันได้ การร่วมมือร่วมใจจึงแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อกัน การดำเนินกิจกรรม ความขัดแย้งเริ่มตั้งแต่มีคน 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน มีพื้นฐานหลายอย่างแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความขัดแย้งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ การขจัดความขัดแย้งในสถานะการมีส่วนร่วมจะต้องพิจารณาว่าเกิดจากปัญหาใด สามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. นโยบายจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้
2. จัดหาทรัพยากรในการบริหาร ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
3. การแต่งตั้งการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและให้เกิดความยุติธรรม
4. การประนีประนอม
5. หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
6. ระบบการสื่อความหมายจะต้องชัดเจน
7. ปรับเปลี่ยนอารมณ์ คำนิยาม ความเชื่อ ความคิดเห็น ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แนวทางการสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริการองค์กรนั้น มีความจำเป็นในทิศทางและสนับสนุน ดังนี้

1) การพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นการที่บุคคลในฐานะต่างๆ ต้องก่อให้เกิดความรู้สึกรักและสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคคลอื่นๆ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งความที่บุคคลมีความมั่นใจว่าเหตุและผลทางความคิดจะได้รับการยอมรับ

2) การริเริ่มลักษณะแห่งพฤติกรรมบุคคล เป็นข้อคิดแห่งการสร้างรูปลักษณ์ของการแสดงออกของบุคคล ลดและขจัดปมความคิดแย้งหรือความขลาดกลัวจากพฤติกรรมบุคคลให้ลดน้อย สร้างความกล้าต่อการแสดงออก

3) การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยน ข้อมเป็นผลดีต่อกลุ่มและบุคคลได้ในระดับกระทำ เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใดๆ หรือประสบการณ์มักถูกปิดกั้นด้วยคำสั่ง การให้ทุกคนได้ปรับเปลี่ยน ข้อมส่งผลในการพัฒนาความคิดต่างๆ ได้

4) การสนับสนุนแนวคิดสามารถเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งการสนับสนุนแนวคิดเหล่านั้นสามารถดำเนินการในทิศทางของงบประมาณหรืออื่นใดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลแห่งการสร้างสถานะบุคคลให้ไว้วางใจองค์กร ให้ความร่วมมือต่อองค์กรได้มาก

5) สถานการณ์ในการบริหาร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานการณ์ในการจัดการงานด้วยเสมอเพื่อผลสูงสุด การเลือกแบบบริการใดๆ ข้อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ปัจจุบันการบริหารส่วนใหญ่มุ่งแบบการมีส่วนร่วม เพราะเป็นการเปิดโอกาสแห่งบรรยากาศการริเริ่มสร้างสรรค์

6) การมองหาความคิดเฉพาะในส่วนที่ดี เป็นมุมมองของการบริหารที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ว่า เมื่อบุคคลใดเสนอแนวคิดเพื่องานควรได้เห็นความเหมาะสมและทิศทางที่เสนอของบุคคลอื่นๆ ด้วยดี

7) จูงใจให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดให้เกิดในทุกกลุ่มงาน การสร้างแรงจูงใจข้อมเป็นผลต่อบุคคลที่ก้าวมาสู่การต้องการมีส่วนร่วมเสมอหากผลตอบแทนมีคุณค่าและประโยชน์ต่อคน ทั้งนี้ข้อมขึ้นกับปฏิกริยาของบุคคลโดยรวมขององค์กร (2559, ออนไลน์)

2.1.4 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม นักทฤษฎีองค์กรมีแนวความคิดเรื่อง ทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラบใดที่ยังมีความต้องการก็จะเกิดปัญหา แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจไป การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) ผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ Mary Parker Follet ได้เขียนบทความชื่อ Dynamics Administration เขียนบรรยายให้ผู้บริหารแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรด้วยวิธีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ร่วมปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กร และให้นายทุนคิดถึงบุคลากรในองค์กรบ้างไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินอย่างเดียว แนวคิดนี้สนับสนุนโดย Elton Mayo และ F. J. Roethlisberger แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

David McClelland (1961, pp. 100-112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด วิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์เรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้ประสบกับผลสำเร็จ ลู่ลางด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบกับผลสำเร็จ และมีความกังวลเมื่อไม่ประสบกับความสำเร็จ

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) ความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความยอมรับ เป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3) ความต้องการมีอำนาจและบารมี (Need for Power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้ควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สรุปทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ David McClelland คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ประสบกับความสำเร็จนั้น ต้องสร้างแรงจูงใจในด้านความต้องการผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากกว่า หรือกล่าวได้ว่าผลสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ แต่ถ้าคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จไปด้วย

การวางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้บรรลุสำเร็จ เป้าหมาย ผู้บริหารทุกระดับต้องวางแผนเพื่อให้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน การวางแผนเป็นหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหาร นักวิชาการหลายคนกล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหาร เช่น Lyndall Uewrick และ Luther Gulick ได้กล่าวถึงหน้าที่บริหารไว้ที่เรียกว่า POSDCORB และ Henri Fayol กล่าวว่า การบริหารจะต้องทำสิ่งต่อไปนี้คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา ประสาน และควบคุม นอกจากนี้ Newman and Summer รวมทั้ง Harold D. Koontz และ Cyril O'Donnell ได้อธิบายถึงหน้าที่ของผู้บริหารไว้ทำนองเดียวกัน และเหมือนกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ การให้หน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับหนึ่งจึงเป็นที่เข้าใจได้ว่าในทางวิชาการนั้นยอมรับการวางแผนว่าสำคัญมาก

1) เป็นแนวทางการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติตามแผนสามารถศึกษา วิธีการขั้นตอนและกระบวนการทำงานได้จากแผนก่อนจะลงมือปฏิบัติ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน แผนจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและองค์กร

2) เป็นตัวกำหนดทิศทางและความรู้สึกของความมุ่งหมายสำหรับองค์กรให้ผู้ปฏิบัติได้รู้ และเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจให้ปฏิบัติงาน

3) ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมองเห็นอนาคตและเห็นโอกาสที่จะแสวงประโยชน์ให้สำเร็จตามมุ่งหมายได้ ทำให้มองเห็นปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้หาทางป้องกันตลอดจนการลดภาวะความเสี่ยงต่างๆ ได้ด้วย

4) เป็นการเตรียมการ เมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามความต้องการแล้ว กิจกรรมต่างๆ ที่จะกระทำเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบังเกิดผลตามเป้าหมายต้องได้รับพิจารณาและการตัดสินใจ เรื่องของวิธีการ ขั้นตอน ทรัพยากร เวลา สถานที่ และการควบคุมดูแล ทั้งหมดจะต้องมีการพิจารณา ทดสอบ เพื่อให้แผนมีความถูกต้องสมบูรณ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติ

5) มีส่วนช่วยเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวางแผนใช้ในการเตรียมการรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

6) เป็นการพัฒนาตามหลักการวางแผนขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์เป็นหลักของการตัดสินใจในเรื่องที่จะกระทำตรงกับความต้องการใช้งาน การวางแผนการจำแนกเป็น 3 ประเภท

(6.1) การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการวางแผนที่ถูกจัดทำขึ้นโดยผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายกลยุทธ์ขององค์กรแล้วประสานไปยังผู้บริหารระดับกลาง และระดับล่าง การวางแผนกลยุทธ์มีลักษณะการบริหารแบบลงล่าง (Top-Dow Planning) ที่ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญที่สุด การวางแผนกลยุทธ์ ต้องครอบคลุมทรัพยากรทั้งหมด สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยทั่วไปมุ่งเน้นในองค์กรเจริญเติบโตและดำรงอยู่ได้กับการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินในขององค์กร

(6.2) การวางแผนยุทธวิธี (Tactical Planning) เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับกลาง เพื่อให้องค์กรธุรกิจก้าวไปสู่ผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายยุทธวิธี และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำโดยหน่วยงานย่อยซึ่งอยู่ภายในองค์กร

(6.3) การวางแผนปฏิบัติ (Operational Plans) ลักษณะที่เป็นหน้าที่เฉพาะของหน่วยงานหรือมีลักษณะที่เป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำทุกวัน การวางแผนปฏิบัติการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับล่างที่จะต้องกระทำตามเป้าหมายปฏิบัติการ ลักษณะการวางแผนระยะสั้น เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้

ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย การวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีทิศทางเดียวกัน ปฏิบัติงานอย่างมีระบบระเบียบ ขั้นตอน การติดต่อประสานงานที่ชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์

และเป้าหมาย ให้ตรงกับแนวทางและจุดเน้นนโยบาย เป็นการเพิ่มประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ช่วยลดความเสี่ยงต่อความผิดพลาดเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557, น. 27) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านความคิดเห็น ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2) การแบ่งอำนาจในการบริหาร ได้แก่ ใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจ การมีอิสระกับพนักงานในการดำเนินงาน

3) การให้อำนาจการตัดสินใจ ได้แก่ ให้พนักงานมีสิทธิ์ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4) การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร การได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ให้ตรงตามความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

Swananurg (1996, pp. 391-394) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษา ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังต่อไปนี้

1) การไว้วางใจกันซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย ถ้าหากว่าได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร

2) ความยึดมั่นผูกพันบุคคลในองค์กร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการต้องมีโอกาสได้มีส่วนในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติการมีความความยึดมั่นผูกพัน

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นการขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นทิศทางแนวเดียวกันได้รับฝึชชอบร่วมกัน

4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานของตน ความมีอำนาจในหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน จะทำให้ทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้แสดงออก นำเสนอความคิดเห็นในการวางแผน ข้อเสนอแนะ แก้ไขปัญหา กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีส่วนรับผิดชอบในสิ่งที่ร่วมคิดร่วมทำ เกิดแรงผลักดันเป็นทีมงาน ผู้บริหารจึงให้

ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย เกิดเป็นแรงจูงใจรู้สึกผูกพันกับองค์กร (9 มกราคม 2559, ออนไลน์)

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรครูในสถานศึกษามีความพร้อมในการปรับตัวยอมรับความแตกต่าง ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ร่วมมือขับเคลื่อนการทำงาน วางแผนกำหนดเป้าหมาย ประสานงานกลุ่มเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทำงานให้เกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์ตรงตามนโยบายของสถานศึกษา ได้จากการศึกษาสังเคราะห์ทฤษฎีเป็นแนวทางการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 ความพร้อมในการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูมีความพร้อมในการปรับตัว ยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ สังคมชุมชน สภาพแวดล้อม หน่วยงานองค์กรท้องถิ่น ปรับแนวทางการปฏิบัติภารกิจให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2.2.1.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรดำเนินการจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายตรงตามเกณฑ์ การจัดสรรเงินงบประมาณถูกต้องตามหมวดหมู่ มีผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดภารกิจและนโยบาย

2.2.1.3 การวางแผนกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกำหนดกิจกรรมกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องตามนโยบาย มอบหมายผู้รับผิดชอบงาน ตรงตามความสามารถ ร่วมกำหนดรูปแบบกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย สถานที่

2.2.1.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง บุคลากร ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2.1.5 กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทาง การปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จะนำองค์กรประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

2.2.1.6 ประสิทธิภาพ หมายถึง ภาระงานประสบผลสำเร็จ ความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองที่มีความแตกต่างกันมีเป้าหมายร่วมกัน สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรประสิทธิผลขององค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญในการบริหารองค์กร มีผู้ศึกษาให้ความหมายและคำนิยามต่างกัน ดังนี้

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สามารถดำเนินการสอนการบริหารการจัดกระบวนการเรียนการสอน จนนักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

เรียม สุขกล้า (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ประสิทธิภาพเกิดจากครูใช้ประสบการณ์และความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปรับทัศนคติของนักเรียนเป็นทางบวก พัฒนาโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประไพ อุดมผล (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษา สามารถผลิตนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นผลทางบวกต่อสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในสถานศึกษา และการแก้ไขปัญหา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ยุคนันต์ หวานจำ (2555) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการกิจกรรมจนนักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการอ่าน เรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถของครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพ สภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ปรับตัว ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองที่มีความแตกต่างกัน ร่วมตั้งเป้าหมายเดียวกัน พัฒนาการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Reid (1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นและประสบการณ์ของครูใหญ่ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Mott (1972 cited in Hoy and Miskel, 1991. p. 389) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในแง่ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ปริมาณงานคุณภาพของงานและประสิทธิภาพของงานที่ทำให้องค์กรซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและผลิตต่อชั่วโมง

การทำงาน เพราะโรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานทางธุรกิจ จึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัด วัดได้จากความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งหมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์กร ความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ รวมถึงการยอมรับเปลี่ยนแปลงในองค์กรและความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กรที่ขณะปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดี เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดมาก่อนคนในองค์กรสามารถยอมรับได้ เช่น เร่งการทำงานให้เร็วมากอย่างเร่งด่วน

Robbins and Coulter (1996) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กร คือระดับที่องค์กรบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จระยะสั้นและเป้าหมายวิธีการระยะยาวอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้มีความยืดหยุ่น สามารถประสานความร่วมมือ ความสำเร็จของผลงานการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

การประเมินผลขององค์กรมีผู้วิจัยได้ให้แนวคิดในการประเมินผลองค์กรหลากหลายแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Pounder (1999, p. 389 อ้างถึงใน พร ภิเศก, 2546, น. 94) ได้ศึกษาเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กร ตามกรอบความคิดการแข่งขันคุณค่านิยมิตีประสิทธิผล 9 ด้าน คือ

- 1) ผลผลิต-ประสิทธิภาพ
- 2) คุณภาพ
- 3) ความสามัคคี-ขวัญ
- 4) ความพร้อม-การปรับตัว
- 5) การจัดการข่าวสาร-การติดต่อสื่อสาร
- 6) ความเจริญเติบโต-ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
- 7) การวางแผนกำหนดเป้าหมาย
- 8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 9) ความมั่นคง-การควบคุม

Parson (1960 cited in Hall, 1991, pp. 263-264) เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้ ดังนี้

- 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) การบูรณาการ

4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

Hoy and Miskel (1991, pp. 384-397) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรพิจารณาจาก

- 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนา
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 4) ความสนใจในชีวิต

Gillham (2000) เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

- 1) มีพันธกิจชัดเจน
- 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 3) บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จ
- 4) โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
- 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

Ornstein and Levin (2003 cited in Lunenburg and Ornstein, 2004, pp. 409-410)

เสนอเกณฑ์ที่สามารถวัดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

- 1) ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
- 2) พันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน
- 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 4) บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูง
- 5) การให้เวลาในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน
- 6) มีการติดตามการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ
- 7) การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในทางบวก

Hoy and Miskel ได้ศึกษางานวิจัยของ Smith and Purkey และ Scheerens and Bosker, 1983; Scheerens and Bosker, 1997 cited in Hoy and Miskel, 2005, p. 281) เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งงานวิจัยของทั้งสองมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

| Scheerens and Bosker | Smith and Purkey |
|---|---|
| 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา | 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ |
| 2) คุณภาพของหลักสูตร/โอกาสในการเรียนรู้ | 2) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา |
| 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | 3) เป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจนและมีความคาดหวังสูง |
| 4) ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ | 4) การใช้เวลาในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน |
| 5) ผลย้อนกลับและการเสริมแรง | 5) ชื่อเสียงของความสำเร็จทางวิชาการ |
| 6) บรรยากาศในชั้นเรียน | 6) บรรยากาศที่ดี |
| 7) บรรยากาศในโรงเรียน | 7) ใส่ใจในชุมชน |
| 8) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง | 8) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง |
| 9) การเรียนรู้แบบอิสระ | 9) การบริหารจัดการ |
| 10) การประเมินศักยภาพของบุคลากร | 10) การพัฒนาบุคลากร |
| 11) ความสามัคคี | 11) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน |
| 12) มีโครงสร้างงานที่ชัดเจน | 12) การมีส่วนร่วมในการวางแผน |
| 13) มีการปรับโครงสร้างงานที่เหมาะสม | 13) การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น |

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรที่หลากหลายแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด ที่สอดคล้องกันนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ โดยเปรียบเทียบตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, pp. 384-397) แนวคิดของ Parsons (1960 cited in Hall, 1991, pp. 263-264) แนวคิดของ Pounder (1999, p. 389 อ้างถึงใน พร ภิเศก, 2546. น. 94; Smith and Purkey, 1983; Scheerens and Bosker, 1997 cited in Hoy and Miskel, 2005, p. 281) ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

| ประสิทธิผลสถานศึกษา | Hoy and Miskel | Parsons | Pounder | Smith and Purkey | รวม |
|---|----------------------|---------|---------|------------------------|-----|
| 1. ความพร้อมในการปรับตัว | ✓ | ✓ | ✓ | - | 3 |
| 2. การบรรลุเป้าหมาย | ✓ | ✓ | - | - | 2 |
| 3. ความพึงพอใจในการทำงาน | ✓ | - | - | - | 1 |
| 4. ความสนใจในชีวิต | ✓ | - | - | - | 1 |
| 5. ความสามารถในการบูรณาการ | - | ✓ | - | - | 1 |
| 6. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม | - | ✓ | - | - | 1 |
| 7. ผลผลิต-ประสิทธิภาพ | - | - | ✓ | - | 1 |
| 8. คุณภาพ | - | - | ✓ | - | 1 |
| 9. ความสามัคคี-ขวัญ | - | - | ✓ | - | 1 |
| 10. ความเจริญเติบโต-ความสามารถในการแสวงหา ทรัพยากร | - | - | ✓ | - | 1 |
| 11. การวางแผน-กำหนดเป้าหมาย | - | - | ✓ | ✓ | 2 |
| 12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/บุคลากร | - | - | ✓ | ✓ | 2 |
| 13. ความมั่นคง-การควบคุม | - | - | ✓ | - | 1 |
| 14. การจัดการข่าวสาร-การติดต่อสื่อสาร | - | - | ✓ | - | 1 |
| 15. ภาวะผู้นำทางวิชาการ | - | - | - | ✓ | 1 |
| 16. เป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน | - | - | - | ✓ | 1 |
| 17. การใช้เวลาในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน | - | - | - | ✓ | 1 |
| 18. ชื่อเสียงของความสำเร็จทางวิชาการ | - | - | - | ✓ | 1 |
| 19. บรรยากาศที่ดี | - | - | - | ✓ | 1 |
| 20. ใส่ใจในชุมชน | - | - | - | ✓ | 1 |
| 21. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง | - | - | - | ✓ | 1 |
| 22. การบริหารจัดการ | - | - | - | ✓ | 1 |
| 23. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน | - | - | - | ✓ | 1 |
| 24. การมีส่วนร่วมในการวางแผน | - | - | - | ✓ | 1 |
| 25. การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น | - | - | - | ✓ | 1 |

จากตารางที่ 2.2 ผลวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความพร้อมในการปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การวางแผนกำหนดเป้าหมาย 4) การพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูในสถานศึกษา ร่วมมือร่วมใจขับเคลื่อนการทำงานวางแผนกำหนดเป้าหมาย มีความพร้อมในการปรับตัว ต่อความเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ด้านการเมือง สังคมชุมชน สภาพแวดล้อม หน่วยงานองค์กรท้องถิ่น ปรับแนวทางการปฏิบัติการกิจให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ประสานการมีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่มภาคีเครือข่าย ให้เกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์ตรงตามนโยบายของสถานศึกษา จากการศึกษาสังเคราะห์ทฤษฎีนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นแนวทางการวิจัยครั้งนี้

2.3 บริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษานอกโรงเรียน เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาได้มีการแยกออกจากกรมสามัญศึกษาและจัดตั้งเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียน จนกระทั่งในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ และมีการยุบรวมกรมต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการจากเดิม 14 กรม เหลือเพียง 5 สำนักงาน ทำให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนถูกยุบรวมเป็นสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 สำนักบริหารกิจเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2551 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยที่กฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติมีหลักการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน และให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งสถานศึกษา อาจจัดการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ เป็นการผสมผสานให้สามารถพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากกลไกเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะรองรับ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย สมควรให้มีกฎหมายเพื่อ

ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปอย่างมีระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้ และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้ตาม ศักยภาพ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา อันเป็นผลในการพัฒนากำลังคนและประเทศชาติ สำนักงาน กสศ. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ประสานความร่วมมือ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้จัดทำนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ 2559 เพื่อให้หน่วยงาน ในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

ปรัชญา

“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และปรัชญาคิดเป็น”

วิสัยทัศน์

กสศ. ร่วมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับคนไทยอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ทัวถึง และมีคุณภาพ

พันธกิจ

1) จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชน ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3) ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4) พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผล ในทุกรูปแบบ

5) พัฒนาคูคณาจารย์และระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

1) ประชาชนผู้ด้อย พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษา ได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2) ประชาชนกลุ่มเป้าหมายพิเศษได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่เป็นไปตรงตามต้องการของแต่ละกลุ่ม

3) ชุมชนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและปรัชญาคิดเป็น อาทิ หมู่บ้านตามรอยพระยุคลบาท หมู่บ้านแห่งการอ่าน บ้านหนังสือชุมชน แหล่งการเรียนรู้ชุมชน

4) ประชาชนได้รับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคงในชุมชน โดยมี กศน.ตำบล ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและแหล่งการเรียนรู้อื่นในชุมชนเป็นกลไก

5) ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเหมาะสมสามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์

6) ชุมชนมีการจัดการความรู้ของชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณีศาสตร์ สิ่งแวดล้อม

7) ชุมชนและทุกภาคส่วน ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

8) หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาและนำสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่ม โอกาส และยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้

9) บุคลากรของหน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะอย่างทั่วถึง

10) หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัด

1) กลุ่มเป้าหมายผู้ด้อย พลาดและขาดโอกาส ด้านการศึกษาได้รับบริการทางการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2) จำนวนของคนไทยกลุ่มเป้าหมายต่างๆ (กลุ่มเป้าหมายทั่วไป กลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มคนไทยทั่วไป เป็นต้น) ที่ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้รับบริการกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ตรงกับความต้องการ

3) ร้อยละของผู้เรียนและผู้รับบริการที่มีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของแต่ละหลักสูตร กิจกรรม

4) ร้อยละของผู้ไม่รู้หนังสือที่ผ่านการประเมินการรู้หนังสือตามหลักสูตรส่งเสริมการรู้หนังสือ

5) ร้อยละของชุมชนที่มีการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ อันเป็นผลเนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

6) ร้อยละของชุมชน ใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

7) ประชากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอบรมในหลักสูตรภาษาอังกฤษ และภาษากลุ่มประเทศอาเซียน

8) ร้อยละของผู้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรภาษาอังกฤษ และภาษากลุ่มประเทศอาเซียน ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตร

9) จำนวนกิจกรรม หลักสูตรทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นกระบวนการ สาระในการเรียนรู้

10) จำนวนองค์กรภาคส่วนต่างๆ ทั้งในต่างประเทศที่ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการ ดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

11) จำนวนประเภทของสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีการจัดทำ พัฒนาและนำไปใช้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้รับบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

12) จำนวนนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่เข้าถึงบริการความรู้ นอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ผ่านช่องทางสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีการสื่อสาร

13) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน

14) ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่มีระบบประกันคุณภาพภายใน และมีการจัดทำ รายงานการประเมินตนเอง

15) ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ.

16) ร้อยละของหน่วยงานและสถานศึกษา กศน. ที่มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการจัดทำฐานข้อมูลชุมชนและการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

17) ร้อยละของหน่วยงานและสถานศึกษา กศน. ที่สามารถดำเนินงานโครงการ กิจกรรม ตามบทบาทภารกิจที่รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา กศน.ตำบลให้เป็นศูนย์รวมการจัดการศึกษาและส่งเสริมภาคี เครือข่าย สร้างและกระจายโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน

จุดเน้นการดำเนินงาน

1.1 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย กศน.ตำบล แหวง โดยเน้นการประสานเชื่อมโยงระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน และภาคีเครือข่าย คณะกรรมการ เพื่อการทำงานร่วมกัน การส่งต่อผู้เรียน และการ

แลกเปลี่ยนมุมมอง ทักษะคิด ที่จะส่งเสริมสมรรถนะสำหรับการให้บริการทางการศึกษาที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กศน.ตำบล ให้มีความพร้อมเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านไอซีที เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่นที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อให้มีความพร้อมในการให้บริการการศึกษาและการเรียนรู้ที่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชน สร้างโอกาสในการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง

1.3 พัฒนาระบบการดำเนินงานใน กศน.ตำบล โดยวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อการวางแผนการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลและการนำผลมาพัฒนาการดำเนินงาน กศน.ตำบล อย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาส และยกระดับคุณภาพการศึกษา
จุดเน้นการดำเนินงาน

2.1 เร่งลดจำนวนผู้ไม่รู้หนังสือ

2.2 มุ่งเน้นจัดการศึกษานอกระบบให้กับกลุ่มเป้าหมายทั่วไปและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ประชาชนวัยแรงงานที่ไม่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน เด็กออกกลางคัน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ เร่ร่อน แรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับสภาพ ความต้องการและความจำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

2.3 ยกระดับคุณภาพด้านการศึกษา ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีคิด พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีความสำคัญกับการวิจัยเพื่อพัฒนางานในรูปแบบต่างๆ

2.4 ขยายโอกาสเข้าเรียนอาชีวศึกษาโดยขยายโครงการเรียนร่วม หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย กศน. (ทวิศึกษา กศน.)

2.5 สร้างค่านิยมอาชีวศึกษา โดยสร้างความรู้และค่านิยมเชิงบวกในการเข้ารับการศึกษา สายอาชีพให้กับกลุ่มเป้าหมาย กศน. เพื่อการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา

2.6 มุ่งเน้นฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน บริบทของพื้นที่ พัฒนาอาชีพประกอบอาชีพที่สร้างรายได้จริง

2.7 เร่งพัฒนากลไกการกำกับ ติดตาม และนิเทศ เพื่อการพัฒนางานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างอุดมการณ์รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์
จุดเน้นการดำเนินงาน

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อสนับสนุน โครงการ
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ หรือโครงการอันเกี่ยวเนื่องกับพระราชวงศ์

3.2 ส่งเสริมให้ชุมชนจัดตั้งหมู่บ้านเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การรู้จักสิทธิและหน้าที่ การสร้างจิต
สาธารณะ การต้านยาเสพติด ในรูปแบบกิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด กิจกรรมค่าย การแข่งขันกีฬาและ
รูปแบบอื่นๆ

3.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ละข้อมูลความเป็นมาของชุมชนเพื่อสร้างสำนึกการ
รักถิ่น

3.5 เร่งสร้างความรู้ ความตระหนักและปลูกจิตสำนึกตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจน
ความรู้เรื่อง กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุก
ระดับทุกประเภท

3.6 ส่งเสริมให้ประชาชน นักศึกษา กศน. และบุคลากร กศน. จัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อ
พัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทุกช่วงวัยและพัฒนาคุณภาพชีวิต
จุดเน้นการดำเนินงาน

4.1 จัดให้มีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันในรูปแบบวิธีการต่างๆ สำหรับ
ประชาชนในทุกหมู่บ้าน ชุมชน ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

4.2 มุ่งเน้นส่งเสริมให้เกิดชุมชนรักการอ่าน สร้างการอ่าน เสริมการเรียนรู้ ในรูปแบบ
หมู่บ้านชุมชนแห่งการอ่าน อาสาสมัครส่งเสริมการอ่านหนังสือ บ้านหนังสือชุมชน

4.3 มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว หลักสูตรครอบครัว ค่าครอบครัว
กระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ

4.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนในรูปแบบกลุ่มสนใจ เรื่อง การกำจัดขยะ
การประหยัดพลังงาน สุขภาพอนามัย ภาษาวัดนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน ความสามัคคีปรองดอง
ความพอเพียง

4.5 ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านอาเซียนของกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่รวบรวม
และจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐาน

4.6 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนที่หลากหลาย สร้างสรรค์ ต่อเนื่อง ใช้ต้นทุนสังคมของแต่ละชุมชนเป็นของแหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนใต้

จุดเน้นการดำเนินงาน

5.1 จัดและพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทั้งอัตลักษณ์ของพื้นที่

5.2 พัฒนาหลักสูตรการสอนภาษาที่เป็นบริบท และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ การสอนภาษาไทยให้กับประชาชนในพื้นที่ การสอนมลายูถิ่นให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

5.3 จัดและส่งเสริมการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงาน ทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่

5.4 จัดและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์ สร้างเสริมสุขภาพ สร้างความมีวินัย ความรักสามัคคี และความสามัคคี การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและสถาบันของชาติให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 มาตรา 17 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีสถานศึกษาในความดูแล 8 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) สำนักงาน กศน.จังหวัดปทุมธานี
- 2) กศน.อำเภอเมืองปทุมธานี
- 3) กศน.อำเภอสามโลก
- 4) กศน.อำเภอลาดหลุมแก้ว
- 5) กศน.อำเภอธัญบุรี
- 6) กศน.อำเภอลำลูกกา
- 7) กศน.อำเภอคลองหลวง
- 8) กศน.อำเภอหนองเสือ

จัดการศึกษานอกระบบตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดหลักการไว้ดังนี้

1) เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความแตกต่างระหว่างบุคคล ชุมชน สังคม

2) ส่งเสริมให้มีการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยตระหนักว่าผู้เรียนมีความสำคัญ สามารถพัฒนาตนเองได้ตามวิถีและเต็มศักยภาพ

4) ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสติปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการประกอบอาชีพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการ จึงกำหนดจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

5) มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันดีงาม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างสันติสุข

6) มีความรู้พื้นฐานสำหรับการดำเนินชีวิต และการเรียนรู้ต่อเนื่อง

7) มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและตามทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง

8) มีทักษะการดำรงชีวิตที่ดี สามารถจัดการกับชีวิต ชุมชน สังคม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

9) มีความเข้าใจประวัติศาสตร์ไทย ภูมิใจในความเป็นไทย โดยเฉพาะภาษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ความเป็นพลเมืองดี ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนา ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

10) ปลุกจิตสำนึก การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ

11) เป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และบูรณาการความรู้นำมาใช้การพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนทั่วไปที่ไม่อยู่ในระบบโรงเรียน

โครงสร้างหลักสูตร

เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการ จุดหมาย และมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีแนวปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จึงกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ดังนี้

1) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

(1.1) ระดับประถมศึกษา

(1.2) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

(1.3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2) สาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 สาระ ดังนี้

(2.1) สาระทักษะการเรียนรู้ เป็นสาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้แหล่งเรียนรู้ การคิดเป็นและการวิจัยชั้นเรียน

(2.2) สาระความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับภาษาและการติดต่อสื่อสาร คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

(2.3) สาระการประกอบอาชีพ เกี่ยวกับการมองเห็นช่องทางและการตัดสินใจประกอบอาชีพ ทักษะในอาชีพ การจัดการอาชีพอย่างมีคุณธรรมและการพัฒนาอาชีพให้มั่นคง

(2.4) สาระทักษะการดำเนินชีวิต เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ศิลปะและสุนทรียภาพ

(2.5) สาระการพัฒนาสังคม เกี่ยวกับภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเมือง การปกครอง ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี หน้าที่พลเมือง และการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม

3) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมผู้เรียนต้องทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ระดับละไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง

4) มาตรฐานการเรียนรู้

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดมาตรฐานตามสาระทั้ง 5 เป็นข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียน ดังนี้

(4.1) มาตรฐานการเรียนรู้การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐานแต่ละสาระการเรียนรู้เมื่อผู้เรียนเรียนจบหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

(4.2) มาตรฐานการเรียนรู้ระดับ เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละระดับ ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

5) เวลาเรียน

ในแต่ละระดับชั้นใช้เวลาเรียน 4 ภาคเรียน ยกเว้นกรณีการเทียบโอนผลการเรียน ทั้งนี้ผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียน อย่างน้อย 1 ภาคเรียน

6) หน่วยกิต

ใช้เวลาเรียน 40 ชั่วโมง มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

7) จำนวนหน่วยกิต ในแต่ละระดับ กำหนดไว้ดังนี้

(7.1) ระดับประถมศึกษา ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต แบ่งเป็นวิชาบังคับ 36 หน่วยกิต วิชาเลือก ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

(7.2) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่น้อยกว่า 56 หน่วยกิต แบ่งเป็นวิชาบังคับ 40 หน่วยกิต วิชาเลือก ไม่น้อยกว่า 16 หน่วยกิต

(7.3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่น้อยกว่า 76 หน่วยกิต แบ่งเป็นวิชาบังคับ 44 หน่วยกิต วิชาเลือก ไม่น้อยกว่า 32 หน่วยกิต

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 66 ศูนย์ ผู้ให้ข้อมูล ศูนย์ละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการศูนย์/ ทำหน้าที่แทน ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ รวม 330 คน พบว่า (1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (2) ประสิทธิภาพของศูนย์

การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการ และ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .0.5 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า (3.1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม (3.2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) ศึกษาเรื่อง กระบวนการการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติการของกระบวนการการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของกระบวนการการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ 3) ศึกษากระบวนการการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่มประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 310 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 265 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอน มีระดับการปฏิบัติการกระบวนการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติการกระบวนการการบริหารของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) ด้านการจัดองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ด้านการจัดงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) ด้านการจัดทีมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) ด้านการประสานงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) ด้านการรายงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และด้านการอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) ตามลำดับ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) ด้านความสามารถในการปรับตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) ด้านความสามารถในการผลิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) และด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69) ตามลำดับ 3) กระบวนการการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์

สูงและมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกกับกับประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r เท่ากับ 0.71) และ 4 กระบวนการการบริหารด้านรายงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประสานงาน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ (ร้อยละ 50.30) โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (ร้อยละ 28.806)

บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วน ของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล ของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1 จำนวนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 103 คน ครูผู้สอน 320 คน รวม 423 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทั้ง 4 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิผลของงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) งานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 108 โรง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูฝ่ายวิชาการ และครูผู้ช่วยสอน รวมทั้งสิ้น 423 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

รัชนิดา นิลมณี (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บริหารแบบมีส่วนร่วมของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 2) งานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยศึกษาตัวอย่างจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 70 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้รับผิดชอบงานสัมพันธ์ชุมชน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 210 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมัชฌิม เลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) งานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ลำดับ ด้านกระบวนการเรียนรู้ มีมัชฌิมเลขคณิตสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา และด้านวิชาการที่ให้แก่นักเรียน ครู อบรมครู องค์กร หรือหน่วยงานอื่น มีมัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

ประไพ อุดมผล (2554) ได้วิจัยการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน รวมจำนวน 412 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ยุคทนันต์ หวานน้ำ (2555) ได้วิจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

กัญญ์วิญญ์ ธาริบุญ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ประชากร ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสายสามัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย จำนวน 321 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 175 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียน แห่งละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 298 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทีมงาน การกระจายอำนาจ ความไว้วางใจกัน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร และเข้าใจธรรมชาติขององค์กร 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการกับภายนอก ทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วมความสัมพันธ์

รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลงานของตนเอง 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ ($r = 0.58$) ด้านความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.58$) และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($r = 0.43$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Meegen (1986, p. 1139) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมในการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิก ในรัฐวิสคอนซิน มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวคิดของบุคลากรที่เกี่ยวกับคุณภาพโรงเรียน พบว่าการวางแผนคือ หลักสูตร ทั้งนี้ครูใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

Person (1994, p. 307-a) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Baksh (1995, p. 351) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะก้าวหน้าและความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

Porter (1995) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการการบริหารที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูล ความกดดันด้านการบริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าที่ยาก การศึกษาครั้งนี้เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม ความต้องการของการบรรณารักษ์ความต้องการด้วย

ทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์

Isacson (1997) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม : ผลกระทบของการแก้ปัญหาเรื่อง ผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระ บัญชีแสดงลักษณะของงานบรรยากาศขององค์กร การแก้ปัญหา การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม การขาดการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การท้าทายและความมั่นคงในการพึ่งพานวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ในการตัดสินใจเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ใช้ ANOVA พบว่า ตำแหน่งงานแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่น การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการจัดทีมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการอำนวยความสะดวก การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีระดับความสัมพันธ์สูงและมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของงานวิชาการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและประสิทธิผล ความสัมพันธ์กัน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) มีลักษณะเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 44 คน จากสถานศึกษา 7 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบไม่มีสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรครู จังหวัดปทุมธานี

| ลำดับที่ | สถานศึกษา | ประชากร | | รวม |
|----------|------------------------|-----------|-----------|-----|
| | | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | |
| 1 | กศน.อำเภอธัญบุรี | 1 | 16 | 17 |
| 2 | กศน.อำเภอลำลูกกา | 1 | 21 | 22 |
| 3 | กศน.อำเภอหนองเสือ | 1 | 13 | 14 |
| 4 | กศน.อำเภอสสามโคก | 1 | 15 | 16 |
| 5 | กศน.อำเภอลาดหลุมแก้ว | 1 | 13 | 14 |
| 6 | กศน.อำเภอคลองหลวง | 1 | 15 | 26 |
| 7 | กศน.อำเภอเมืองปทุมธานี | 1 | 34 | 35 |
| | รวม | 7 | 137 | 144 |

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

ข้อมูล ณ วันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ.2558

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มาตรฐานประมาณค่า 1 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับคำจำกัดความของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Rating Scale) คือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Swansburg ประกอบด้วย 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | | | |
|--|-----|---|-------|
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก | ให้ | 4 | คะแนน |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง | ให้ | 3 | คะแนน |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย | ให้ | 2 | คะแนน |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด | ให้ | 1 | คะแนน |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดประกอบด้วย 1) ความพร้อมในการปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การวางแผนกำหนดเป้าหมาย 4) การพัฒนาบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Rating Scale) คือ มีการปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | | | |
|--|-----|---|-------|
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก | ให้ | 4 | คะแนน |
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง | ให้ | 3 | คะแนน |
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย | ให้ | 2 | คะแนน |
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด | ให้ | 1 | คะแนน |

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือตามแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตรวจสอบรายการ

3) นำข้อมูลเพื่อดำเนินการสร้างเป็นเครื่องมือให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ

จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) กำหนดเกณฑ์การตรวจพิจารณาดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

- 1 ผู้เชี่ยวชาญคิดว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 ผู้เชี่ยวชาญคิดว่าคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try out) ถ้าผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบค่าดัชนีสอดคล้องสูงกว่า 0.50 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครนายก เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

7) นำแบบสอบถามมาดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

3.3.1 ติดต่อประสานงานขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลการวิจัย ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้ง 7 แห่ง

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยไปยังศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ที่เป็นประชากรในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บ

รวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูอาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กำหนด วัน เวลาในการรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่นำส่งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูอาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 144 ฉบับ นำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม เพื่อทราบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีส่วนร่วมในระดับใด การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ดังนี้

| | | | |
|-----------|-----------|---------|---|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51-5.00 | หมายถึง | มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51-4.50 | หมายถึง | มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51-3.50 | หมายถึง | มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51-2.50 | หมายถึง | มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00-1.50 | หมายถึง | มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.4.3 นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผล เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำผล

การวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ดังนี้

| | | | |
|-----------|-----------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51-5.00 | หมายถึง | สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51-4.50 | หมายถึง | สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51-3.50 | หมายถึง | สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51-2.50 | หมายถึง | สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00-1.50 | หมายถึง | สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วแปลความหมาย ดังนี้

| | | | |
|---------------------------|-----------|---------|-----------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | 1.71-1.00 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์กันสูง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | 0.31-0.70 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ปานกลาง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | 0.10-0.30 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | 0.00 | หมายถึง | ไม่มีความสัมพันธ์กัน |

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage = %)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean = μ)

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = σ)

3.5.2 สถิติอ้างอิง

3.5.2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยใช้การทดสอบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient = p)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี จำนวน 7 กลุ่ม รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 144 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยายจำแนกได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

4.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

N หมายถึง จำนวนประชากร

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

σ หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

P หมายถึง ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

X_{tot} หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม

X_1 หมายถึง การไว้ใจกัน

| | |
|-----------|--|
| X_2 | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพัน |
| X_3 | หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน |
| X_4 | หมายถึง ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน |
| Y_{tot} | หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา |
| Y_1 | หมายถึง ความพร้อมในการปรับตัว |
| Y_2 | หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย |
| Y_3 | หมายถึง การวางแผนกำหนดเป้าหมาย |
| Y_4 | หมายถึง การพัฒนาบุคลากร |
| Y_5 | หมายถึง กลยุทธ์ |

4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี จำนวนแบบสอบถาม 144 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน

| (N=144) | | | |
|---------|---------------------------|-------|--------|
| ข้อที่ | สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
| 1 | เพศ | | |
| | ชาย | 42 | 29.20 |
| | หญิง | 102 | 70.80 |
| 2 | อายุ | | |
| | 25 - 30 ปี | 11 | 7.60 |
| | 31 - 35 ปี | 32 | 22.20 |
| | 36 - 40 ปี | 29 | 20.10 |

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่
 ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

(N=144)

| ข้อที่ | สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------|---------------------------|-------|--------|
| | 41 - 45 ปี | 26 | 18.10 |
| | 46 - 50 ปี | 10 | 6.90 |
| | 51 - 55 ปี | 17 | 11.80 |
| | 56 ปีขึ้นไป | 19 | 13.20 |
| 3 | ระดับการศึกษา | | |
| | ปริญญาตรี | 106 | 73.60 |
| | ปริญญาโท | 36 | 25.10 |
| | ปริญญาเอก | 2 | 1.40 |
| 4 | ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา | | |
| | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | 7 | 4.90 |
| | ข้าราชการครู | 20 | 13.90 |
| | ครูอาสาสมัคร | 22 | 15.30 |
| | ครู กศน.ตำบล | 79 | 54.90 |
| | ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน | 16 | 11.00 |
| 5 | ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| | ต่ำกว่า 5 ปี | 27 | 18.80 |
| | 5 - 10 ปี | 52 | 36.10 |
| | 11 - 15 ปี | 26 | 18.10 |
| | 16 - 20 ปี | 17 | 11.80 |
| | 21 - 25 ปี | 3 | 2.10 |
| | 25 ปีขึ้นไป | 19 | 13.2 |
| | รวม | 144 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 70.80 มีอายุ 31-35 ปี (ร้อยละ 22.20) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 73.60) ตำแหน่งครู ก.ศน.ตำบล (ร้อยละ 54.90) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 36.10)

4.2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ) จากประชากร 144 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

(N=144)

| ที่ | การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|-----|--|----------|----------|-----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | การไว้วางใจกัน (X_1) | 4.54 | 0.50 | มากที่สุด |
| 2 | ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | 4.60 | 0.49 | มากที่สุด |
| 3 | การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) | 4.62 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4 | ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) | 4.63 | 0.46 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.60 | 0.42 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา จำแนกตามรายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) และการไว้วางใจกัน (X_1) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)

| ที่ | การไว้วางใจกัน(X_1) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|---|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อใจบุคลากรครูในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา | 4.62 | 0.55 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานจากบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานอย่างต่อเนื่อง | 4.57 | 0.56 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อในศักยภาพของบุคลากรที่มอบหมายงาน | 4.50 | 0.58 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายตรงความสามารถของบุคลากรครู | 4.46 | 0.59 | มาก |
| | รวม | 4.54 | 0.50 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกันอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อใจบุคลากรครูในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานจากบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายตรงความสามารถของบุคลากรครู

ตารางที่ 4.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2)

| ที่ | ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|---|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคลากรครู ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา | 4.63 | 0.55 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ท่วมเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติภารกิจงานตามนโยบายที่ได้รับ | 4.62 | 0.53 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติภารกิจงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา | 4.59 | 0.57 | มากที่สุด |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู ท่วมเทแรงกาย แรงใจ เป็นหนึ่งเดียวกัน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ | 4.58 | 0.57 | มากที่สุด |
| รวม | | 4.60 | 0.49 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคลากรครู ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกันท่วมเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติภารกิจงานตามนโยบายที่ได้รับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู ท่วมเทแรงกาย แรงใจ เป็นหนึ่งเดียวกัน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์

ตารางที่ 4.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3)

| ที่ | การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|--|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรครู ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น | 4.66 | 0.52 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมกันวางแผนแนวทางการปฏิบัติงาน รูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ | 4.63 | 0.51 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบายภารกิจที่ได้รับในการดำเนินงานให้บุคลากรครูทราบ | 4.63 | 0.51 | มากที่สุด |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน | 4.61 | 0.51 | มากที่สุด |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวก คำปรึกษา การปฏิบัติงาน | 4.60 | 0.54 | มากที่สุด |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรครูมีส่วนร่วมความรับผิดชอบของงาน | 4.59 | 0.56 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.62 | 0.45 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรครู ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบายภารกิจที่ได้รับในการดำเนินงานให้บุคลากรครูทราบ และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมกันวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรครูมีส่วนร่วมความรับผิดชอบของงาน

ตารางที่ 4.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4)

| ที่ | ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|---|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | บุคลากรครูได้รับมอบหมายภารกิจจากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถติดตามภารกิจนั้นได้ | 4.66 | 0.52 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน | 4.65 | 0.53 | มากที่สุด |
| 3 | เมื่อเกิดปัญหาในงานที่ปฏิบัติงานบุคลากรครู สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองภายใต้ กฎระเบียบ นโยบายของสถานศึกษา | 4.63 | 0.51 | มากที่สุด |
| 4 | บุคลากรครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 5 | บุคลากรครูมีอิสระในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถติดต่อประสานงานเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ | 4.58 | 0.56 | มากที่สุด |
| รวม | | 4.63 | 0.46 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ โดยบุคลากรครูได้รับมอบหมายภารกิจจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตามภารกิจนั้นได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรครูมีอิสระในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถติดต่อประสานงานเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากประชากร 144 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

| ที่ | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|----------------------------------|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) | 4.52 | 0.46 | มากที่สุด |
| 2 | การบรรลุเป้าหมาย (Y_2) | 4.64 | 0.46 | มากที่สุด |
| 3 | การวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) | 4.65 | 0.47 | มากที่สุด |
| 4 | การพัฒนาบุคลากร (Y_4) | 4.63 | 0.57 | มากที่สุด |
| 5 | กลยุทธ์ (Y_5) | 4.67 | 0.47 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.61 | 0.43 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ กลยุทธ์ (Y_5) การวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) การบรรลุเป้าหมาย (Y_2) การพัฒนาบุคลากร (Y_4) และความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านดังตารางที่ 4.8 - 4.17

ตารางที่ 4.8 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความพร้อมในการปรับตัว (Y_1)

| ที่ | ความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|---|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีความพร้อมในการปรับตัว ร่วมปฏิบัติการกิจการกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | 4.62 | 0.54 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปรับแนวทางการปฏิบัติการกิจให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่สิ่งแวดล้อม | 4.57 | 0.53 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสามารถปรับตัวปฏิบัติการกิจร่วมกับเครือข่ายได้ | 4.54 | 0.54 | มากที่สุด |
| 4 | เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัว | 4.50 | 0.52 | มาก |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา ความเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์สังคมชุมชน สภาพแวดล้อม | 4.47 | 0.54 | มาก |
| 6 | บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตามการมอบหมายภารกิจให้เป็นไปตามหลักสูตร | 4.47 | 0.57 | มาก |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร จัดกระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของชุมชน | 4.47 | 0.57 | มาก |
| รวม | | 4.52 | 0.46 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษาความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกรายข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีความพร้อมในการปรับตัว ร่วมปฏิบัติการกิจการกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปรับแนวทางการปฏิบัติการกิจให้

สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่สิ่งแวดล้อม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรจัดกระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของชุมชน

ตารางที่ 4.9 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2)

| ที่ | การบรรลุเป้าหมาย (Y_2) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|---|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายตรงตามเกณฑ์ | 4.70 | 0.50 | มากที่สุด |
| 2 | สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดตามภารกิจและนโยบาย ของสถานศึกษา | 4.65 | 0.53 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เงินงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.64 | 0.52 | มากที่สุด |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.63 | 0.52 | มากที่สุด |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของชุมชนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย | 4.58 | 0.57 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.46 | 0.46 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี การบรรลุเป้าหมาย (Y_2) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2) อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ โดยที่มีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายตรงตามเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดตามภารกิจและนโยบายของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของชุมชนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3)

| ที่ | การวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|---|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ ตามนโยบายและภารกิจ | 4.70 | 0.50 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษาเพื่อ ไปสู่จุดหมายเดียวกัน | 4.67 | 0.52 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันออกรูปแบบการจัดกิจกรรม | 4.61 | 0.54 | มากที่สุด |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน | 4.60 | 0.54 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.64 | 0.47 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ ตามนโยบายและภารกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษาเพื่อ ไปสู่จุดหมายเดียวกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาคณาจารย์ (Y₄)

| ที่ | การพัฒนาคณาจารย์ (Y ₄) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|--|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณาจารย์ในการวางแผนโครงการพัฒนาคณาจารย์เพิ่มศักยภาพ | 4.65 | 0.57 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศติดตามผลเพื่อประเมินประสิทธิภาพของคณาจารย์ ให้จัดกระบวนการเรียนการสอนเต็มความสามารถ | 4.63 | 0.57 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของคณาจารย์ | 4.63 | 0.56 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.63 | 0.54 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาคณาจารย์ (Y₄) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการพัฒนาคณาจารย์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณาจารย์ในการวางแผนโครงการพัฒนาคณาจารย์เพิ่มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามผลเพื่อประเมินประสิทธิภาพของคณาจารย์ ให้จัดกระบวนการเรียนการสอนเต็มความสามารถและผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของคณาจารย์

ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์ (Y₃)

| ที่ | กลยุทธ์ (Y ₃) | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----|---|----------|----------|----------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับจุดเน้น นโยบายสถานศึกษา | 4.72 | 0.49 | มากที่สุด |
| 2 | สถานศึกษานำองค์กร ประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ | 4.69 | 0.51 | มากที่สุด |
| 3 | การวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความสอดคล้องตามนโยบาย และพันธกิจเพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ | 4.68 | 0.52 | มากที่สุด |
| 4 | สถานศึกษากำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | 4.66 | 0.53 | มากที่สุด |
| 5 | การปฏิบัติงานสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบ กรอบงบประมาณ | 4.63 | 0.54 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.46 | 0.46 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์ (Y₃) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ โดยมีสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับจุดเน้นนโยบายสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษานำองค์กรประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร การวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความสอดคล้องตามนโยบาย และพันธกิจ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ สถานศึกษากำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการปฏิบัติงานสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบกรอบงบประมาณ ระยะเวลา อย่างชัดเจน

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ใช้การ
วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Correlation Coefficient) รายละเอียด
ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี
โดยภาพรวม

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | | | | | |
|---|--|---------------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------|---|
| | ความพร้อมในการปรับตัว (Y ₁) | การบรรลุเป้าหมาย (Y ₂) | การวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y ₃) | การพัฒนาบุคลากร (Y ₄) | กลยุทธ์ (Y ₅) | ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y _{tot}) |
| การไว้ใจกัน (X ₁) | 0.66 | 0.71 | 0.70 | 0.69 | 0.73 | 0.76 |
| ความยึดมั่นผูกพัน (X ₂) | 0.61 | 0.72 | 0.61 | 0.65 | 0.67 | 0.71 |
| การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X ₃) | 0.71 | 0.80 | 0.76 | 0.71 | 0.75 | 0.82 |
| ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X ₄) | 0.75 | 0.77 | 0.70 | 0.72 | 0.74 | 0.82 |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม(X _{tot}) | 0.78 | 0.85 | 0.78 | 0.78 | 0.82 | 0.88 |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันสูง (p = 0.88) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ

พิจารณาเป็นรายคู่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2) ด้านกลยุทธ์ (Y_5) ด้านความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) การพัฒนาบุคลากร (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.85 0.82 0.78 0.78 0.78 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.14 - 4.18

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความพร้อมในการปรับตัว (Y_1)

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | ด้านความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) | |
|--|-------------------------------------|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| การไว้วางใจ (X_1) | 0.66 | ปานกลาง |
| ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | 0.61 | ปานกลาง |
| การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) | 0.71 | สูง |
| ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) | 0.75 | สูง |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | 0.78 | สูง |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($p=0.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพร้อมในการปรับตัว (Y_1) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($p=0.75$) รองลงมา ($p=0.71$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) ด้านความพร้อมใน

การปรับตัว (Y_1) และความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($p = 0.61$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) กับด้านการความพร้อมในการปรับตัว (Y_1)

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2)

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2) | |
|--|--------------------------------|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| การไว้วางใจ (X_1) | 0.71 | สูง |
| ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | 0.72 | สูง |
| การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) | 0.80 | สูง |
| ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) | 0.77 | สูง |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | 0.85 | สูง |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2) มีความสัมพันธ์กันสูง ($p=0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้งหมด ($p=0.71-0.80$) โดยเรียงลำดับ คือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($p=0.80$) รองลงมา ($p=0.77$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2) และความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($p=0.67$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจ (X_1) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y_2)

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
ปทุมธานี ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3)

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | การวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) | |
|--|----------------------------------|-----------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับ ความสัมพันธ์ |
| การไว้ใจใจ (X_1) | 0.70 | ปานกลาง |
| ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | 0.61 | ปานกลาง |
| การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) | 0.76 | สูง |
| ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) | 0.70 | ปานกลาง |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | 0.78 | สูง |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) มีความสัมพันธ์กันสูง ($p=0.78$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลางถึงสูง ($p=0.61-0.76$) โดยเรียงตามลำดับ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา การวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) มี ความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($p=0.76$) รองลงมา ($p=0.70$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้ใจใจ (X_1) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) กับประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Y_3) และความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($p=0.61$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการวางแผน กำหนดเป้าหมาย (Y_3)

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_4)

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | การพัฒนาบุคลากร (Y_4) | |
|--|---------------------------|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| การไว้วางใจ (X_1) | 0.69 | ปานกลาง |
| ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | 0.65 | ปานกลาง |
| การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) | 0.71 | สูง |
| ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) | 0.72 | สูง |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | 0.78 | สูง |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_4) มีความสัมพันธ์กันสูง ($p=0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง ($p=0.65-0.72$) โดยเรียงตามลำดับ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_4) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($p=0.72$) รองลงมา ($p=0.71$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_4) และความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($p=0.65$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_4)

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์ (Y_5)

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | กลยุทธ์ (Y_5) | |
|--|---------------------|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| การไว้วางใจ (X_1) | 0.73 | สูง |
| ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | 0.67 | ปานกลาง |
| การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) | 0.75 | สูง |
| ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) | 0.74 | สูง |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | 0.82 | สูง |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันสูง ($p=0.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง ($p=0.67 - 0.75$) โดยเรียงตามลำดับ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกลยุทธ์ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($p=0.75$) รองลงมา ($p=0.74$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกลยุทธ์ (Y_5) และความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($p=0.67$) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_2) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกลยุทธ์ (Y_5)

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})

| การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) | ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) | |
|--|--|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| การไว้วางใจ (X_1) | 0.76 | สูง |
| ความยึดมั่นผูกพัน (X_2) | 0.71 | สูง |
| การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) | 0.82 | สูง |
| ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) | 0.82 | สูง |
| รวม | 0.88 | สูง |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ($p = .088$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($p=0.71-0.82$) โดยเรียงตามลำดับ คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) ($p=0.82$) รองลงมาคือ ความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) ($p=0.82$) การไว้วางใจ (X_1) ($p=0.76$) และความยึดมั่นผูกพัน (X_2) ($p=0.71$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 7 แห่ง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองปทุมธานี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสามโคก ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลาดหลุมแก้ว ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอธัญบุรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลำลูกกา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคลองหลวง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองเสือ จำนวนรวม 144 คน โดยเลือกใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Rating Scale) จำนวน 19 ข้อ มี 4 ด้าน 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ มี 4 ด้าน คือ 1) ความพร้อมในการปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การวางแผนกำหนดเป้าหมาย 4) การพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายเป็นรายชื่อ นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางความเรียง ตอนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 144 คน ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 22.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.60 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา เป็น ครู กศน.ตำบล (พนักงานราชการ) ร้อยละ 54.90 และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 36.10

5.2.2 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และที่มีระดับปฏิบัติการน้อยที่สุดคือ การไว้วางใจ

5.2.2.1 ด้านการไว้วางใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อใจบุคลากรครูในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานจากบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานอย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายตรงความสามารถของบุคลากรครู

5.2.2.2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคลากรครู ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ทুমเท แรงกาย แรงใจในการปฏิบัติภารกิจงานตามนโยบายที่ได้รับ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู ทুমเทแรงกาย แรงใจ เป็นหนึ่งเดียวกัน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์

5.2.2.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรครู ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบายภารกิจที่ได้รับในการดำเนินงานให้บุคลากรครูทราบ และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมกันวางแผนแนวทางการปฏิบัติงาน รูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรครูมีส่วนร่วมความรับผิดชอบของงาน

5.2.2.4 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีบุคลากรครูได้รับมอบหมายภารกิจจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตามภารกิจนั้นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน น้อยที่สุดคือ บุคลากรครูมีอิสระในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสามารถติดต่อประสานงานเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

5.2.3 ระดับประสิทธิผลของศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.61) โดยเรียงลำดับดังนี้ กลยุทธ์ (4.67) การวางแผน กำหนดเป้าหมาย (4.65) การบรรลุเป้าหมาย (4.64) การพัฒนาบุคลากร (4.63) และความพร้อมในการปรับตัว (4.52) การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านดังตารางที่ 4.8 - 4.14

5.2.3.1 ด้านความพร้อมในการปรับตัว พบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษามีความพร้อมในการปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ (4.50-4.62) โดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวร่วมปฏิบัติภารกิจงานกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปรับแนวทางการปฏิบัติภารกิจให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่สิ่งแวดล้อม (4.57) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรจัดกระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของชุมชน (4.47)

5.2.3.2 ด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ (4.58-4.70) โดยที่มีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายตรงตามเกณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.70) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดตามภารกิจและนโยบายของสถานศึกษา (4.65) และ น้อยที่สุดคือ

ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของชุมชน เพื่อการบรรลุเป้าหมาย (3.89)

5.2.3.3 ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ (4.60-4.70) โดยที่มีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ ตามนโยบายและภารกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษาเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน (4.67) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน (4.60)

5.2.3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ (4.63-4.65) โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในการวางแผนโครงการพัฒนาบุคลากรเพิ่มศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามผลเพื่อประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ให้จัดกระบวนการเรียนการสอนเต็มความสามารถ (4.63) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของบุคลากร (4.63)

5.2.3.5 ด้านกลยุทธ์ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ (4.63-4.72) โดยมีสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับจุดเน้นนโยบายสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.72) รองลงมาคือ สถานศึกษานำองค์กรประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (4.69) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของบุคลากร (4.63) การวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความสอดคล้องตามนโยบาย และพันธกิจ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ (4.68) สถานศึกษากำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน (4.66) และการปฏิบัติงานสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบรอบงบประมาณ ระยะเวลา อย่างชัดเจน (4.63)

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู อาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันสูง (0.88) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้งหมด (0.85-0.61)

โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมาย (0.85) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (0.82) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับประสิทธิผลด้านกลยุทธ์และความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (0.61) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยืดหยุ่นผูกพันกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพร้อมในการปรับตัว และด้านความยืดหยุ่นผูกพันกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย

5.2.4.1 ด้านความพร้อมในการปรับตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง (0.66) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพร้อมในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (0.75) รองลงมา (0.71) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความพร้อมในการปรับตัวและความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (0.61) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยืดหยุ่นผูกพันกับด้านการความพร้อมในการปรับตัว

5.2.4.2 ด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ความสัมพันธ์กันสูง (0.85) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้งหมด (0.71-0.80) โดยเรียงลำดับ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความยืดหยุ่นผูกพันมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (0.80) รองลงมา (0.77) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมายและความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (0.67) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมาย

5.2.4.3 ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย พบว่า ความสัมพันธ์กันสูง (0.78) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง (0.61-0.76) โดยเรียงตามลำดับ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา การวางแผนกำหนดเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (0.76) รองลงมา (0.70) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมายและความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (0.61) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยืดหยุ่นผูกพันกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย

5.2.4.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง (0.78) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถึงสูง (0.65-0.72) โดยเรียงตามลำดับ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (0.72) รองลงมา(0.71) คือการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (0.65) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพันกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร

5.2.4.5 ด้านกลยุทธ์ พบว่า ความสัมพันธ์กันสูง (0.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง (0.67-0.75) โดยเรียงตามลำดับ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (0.75) รองลงมา (0.74) คือการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านกลยุทธ์ และความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (0.67) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านกลยุทธ์

5.3 อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม บันทึกรายการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในแต่ละฝ่าย มอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบบุคลากรอย่างชัดเจน ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในภารกิจของงานร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานมีทิศทางปฏิบัติงานแนวทางเดียวกัน คณะกรรมการงานการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาตามอัธยาศัย สามารถเสนอความคิดเห็นอย่างหลากหลาย มีความเป็นอิสระการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เข้ารับบริการและชุมชนเป็นสำคัญ ตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ 2559 ระบุชัดเจนในพันธกิจ ข้อ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พัฒนาคณาจารย์และระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม (นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน

สำนักงาน กศน.ประจำปีงบประมาณ 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ปฏิบัติงานร่วมกับภาคีเครือข่ายและชุมชนดำเนินการจัดกิจกรรม ปฏิบัติตามกระบวนการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550, น. 80) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เนื่องจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ การทำแผนปฏิบัติการประจำปีกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาปรัชญา วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงาน ยุทธศาสตร์สถานศึกษา ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิเคราะห์ข้อมูลบริบทสถานศึกษา สภาพแวดล้อมชุมชน ภายนอกและภายใน จุดแข็ง โอกาส จุดอ่อน อุปสรรค มอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการและกิจกรรมจัดทำแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน รูปแบบการจัดกิจกรรม งบประมาณ ประสานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ภาระหน้าที่มอบหมายงานตามนโยบาย (แผนปฏิบัติการประจำปี 2559 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอธัญบุรี) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานการรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อให้ได้มาตรฐานการศึกษาเกิดผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดผลสำเร็จ สอดคล้องกับ ชงทอง จันทรางศุ (ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ.2552-2561 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ) มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสังคมในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับ กนิษฐา สุขสมัย และประสพชัย พสุนนท์ (2558, บทนำ) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรับผิดชอบเหมาะสมกับบุคคลตรงตามความสามารถและสถานการณ์ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลสนับสนุนส่งเสริม อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานในองค์กรมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างความสามัคคี คุณค่าขวัญกำลังใจ เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล เมื่ออภิปรายผลเป็นรายด้าน มีดังนี้

5.3.1.1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อใจบุคลากรครูในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานตรงความสามารถความถนัดของแต่ละบุคคล ติดตามการปฏิบัติงานและกำหนดให้มีการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหา มีการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่างๆ สอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณี (2554, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.1.2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคลากรครู ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามภารกิจบรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางความมั่นคงในหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าประสงค์ สอดคล้องกับ David McClelland (1961, pp. 100-112) นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์เรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลความต้องการความผูกพัน ความต้องการมีอำนาจและมี มนุษย์ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ต้องการมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมและต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับ บวรลักษณ์ สักดิ์วิไล (2553, น. 11) กล่าวว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในงาน เกิดความรู้สึผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความเชื่อถือคุณภาพขององค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนหรือบุคคลผู้มีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของชุมชนและสถานศึกษา สอดคล้องกับ กัญญาญญ์ ธาริบุญ (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 ประการ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทีมงาน การกระจายอำนาจ ความไว้วางใจกัน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ และเข้าใจธรรมชาติขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับ บำรุง แสงณรงค์ (2550, น. 56) กล่าวว่า บุคคลหรือกลุ่มคนเกี่ยวข้องกัน โดยการรับผิดชอบในกิจกรรมเกิดความผูกพันทางจิตใจ อารมณ์สถานการณ์ทุกขั้นตอน การร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน ดำเนินการลงมือปฏิบัติงาน ยอมรับผล ประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ด้วยความสมัครใจเต็มใจ เสียสละผูกพันตามข้อตกลงร่วมกัน

5.3.1.3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม โครงการ งบประมาณ ประชุมชี้แจงภารกิจที่ได้รับในการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ร่วมตัดสินใจกำหนดผู้รับผิดชอบ โครงการทิศทางปฏิบัติงานไว้ชัดเจนในการดำเนินแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ (แผนปฏิบัติการประจำปี 2559 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอธัญบุรี) สอดคล้องกับ บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร (2553, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและประสิทธิผล ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด นาฎพิมล คุณเผือก (2555, น. 12) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษานักวิชาการและกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวข้องกับโครงการ แผนการดำเนินงานกิจกรรม ขั้นตอนการตัดสินใจ การปฏิบัติงานตามแผนให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีส่วนในการรับผลประโยชน์ร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน

5.3.1.4 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความมีอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีบุคลากรครูได้รับมอบหมายภารกิจจากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถติดตามภารกิจนั้นได้ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ ในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีและด้วยบทบาทหน้าที่ภารกิจของบุคลากร ครู กศน. ตำบล (พนักงานราชการ) ต้องจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายในชุมชนสร้างความเข้าใจให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายเห็นความสำคัญของการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาตามอัธยาศัย สร้างและขยายภาคีเครือข่าย เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมประสานเชื่อมโยงการดำเนินงานภายในตำบลที่รับผิดชอบและกับ กศน. อำเภอ รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องการให้มีการควบคุมตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตามภารกิจได้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ 2559 ให้ กศน.ตำบล เป็นพื้นฐานในการบริการประชาชน การจัดกิจกรรม ตามความจำเป็นความต้องการ วางแผนปฏิบัติงานติดตามประเมินผล นำผลมาพัฒนาการดำเนินงานเป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ การดำเนินงานบทบาทภารกิจที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่จัดการศึกษานอกระบบ สร้างขยายภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับ บำรุง แสงณรงค์ (2550, น. 56) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ บุคคลหรือกลุ่มคนมีส่วนเกี่ยวข้องกันรับผิดชอบกิจกรรมทุกกิจกรรมทุกขั้นตอน เกิดความผูกพันทางจิตใจ อารมณ์ในสถานการณ์โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผนดำเนินการลงมือปฏิบัติงาน ยอมรับผล ประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ด้วยความสมัครใจเต็มใจ เสียสละผูกพันตามข้อตกลงร่วมกัน สอดคล้องกับ กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, บทคัดย่อ) เรื่อง กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษاپทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การวางแผนการจัดองค์กร การจัดงบประมาณ ได้การจัดทีมงาน การประสานงาน การรายงานและด้านการอำนวยความสะดวก

5.3.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะครูผู้สอนส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล ด้วยบทบาท

หน้าที่ภารกิจของ ครู กศน.ตำบล สร้างความเข้าใจในภารกิจงานและการเรียนแบบ กศน. การทำงานร่วมกับชุมชน เครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ กศน.ตำบล เป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงาน เชื่อมโยงหน่วยงานภาคเครือข่ายจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนสร้างอาชีพ ครู กศน.ตำบล ทำแผนปฏิบัติการประจำปีเสนอต่อ กศน.อำเภอ พิจารณานุมัติครู กศน.ตำบล จึงให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ครู กศน.ตำบล ทุกคนปฏิบัติภารกิจงานด้วยความทุ่มเทแรงกาย แรงใจช่วยเหลือกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีส่วนร่วมให้การสนับสนุน แนะนำ ให้คำปรึกษาส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ประไพ อุดมผล (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.2.1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความพร้อมในการปรับตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีความพร้อมในการปรับตัว ร่วมปฏิบัติภารกิจงานกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาการวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อม ชุมชนภายนอกและภายใน จุดแข็ง โอกาส จุดอ่อน กำหนดทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจงานประสานความร่วมมือจากเครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 กำหนดกรอบวิสัยทัศน์ ให้ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การใช้ทรัพยากรร่วมกัน บูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกัน สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ หวานน้ำ (2555, บทคัดย่อ) การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้าน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

5.3.2.2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายตรงตามเกณฑ์ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาความของชุมชน ความต้องการ ประเมินคุณภาพกลุ่มเป้าหมาย การใช้งบประมาณให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจและนโยบายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Person (1994, p. 07-a) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนใน นอร์ท แคโรไลนา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัย และสอดคล้องกับ โสภางษ์นาคเพ็ชร (2553, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

5.3.2.3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ ตามนโยบายและภารกิจ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ กำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบ โครงการ วางแผนการจัดกิจกรรม การใช้งบประมาณ และกลุ่มเป้าหมายในการจัดกิจกรรมไว้อย่างชัดเจนตามกลไกการขับเคลื่อนงาน สำนักงาน กศน. ระดับตำบล จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการตามบทบาทภารกิจที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายสถานศึกษา กศน.อำเภอ นำข้อมูลจากแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ กศน.ตำบล เป็นข้อมูลหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการของ กศน.อำเภอ สอดคล้องกับตามยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ระบุอย่างชัดเจน ตัวชี้วัด ข้อที่ 17 สถานศึกษาดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมตามบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการและสามารถตรวจสอบได้

5.3.2.4 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนานุเคราะห์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในการวางแผนโครงการพัฒนานุเคราะห์เพิ่มศักยภาพ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าบุคลากรสถานศึกษาไม่ได้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาโดยตรง มีความหลากหลายด้านความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนานุเคราะห์ ส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง การศึกษาดูงานอบรมให้ความรู้ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นเป็นการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา ระบุในพันธกิจ ข้อที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนากำหนดนำเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และพันธกิจ ข้อที่ 5 พัฒนานุเคราะห์และระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับ ประไพ อุดมผล (2554, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.2.5 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับจุดเน้นนโยบายสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 มาตรา 14 ระบุว่า ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานดำเนินการส่งเสริมภาคีเครือข่ายจัดกิจกรรมการศึกษาให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาส พลาดและขาดโอกาส สร้างความเข้าใจให้กลุ่มเป้าหมายเห็นความสำคัญของการศึกษาพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคม เป็นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง สอดคล้องกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายด้วยบทบาทภารกิจที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่จัดการศึกษานอกระบบ สร้างขยายภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ 2559 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ข้อ 1.1 พัฒนา กศน.ตำบล ให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและกระจายโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย ประสานเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน ให้บริการทางการศึกษาที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Lyndall Uewrick และ Luther Gulick กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ เป็นการวางแผนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรที่ประสานไปยังผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง ทำให้การวางแผนกลยุทธ์มีลักษณะการบริหารจากบนลงล่าง (Top-Dow Planning) กลยุทธ์เป็นการกำหนดขอบเขตกว้างๆ ในการจัดกิจกรรม การใช้ทรัพยากร สถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร

5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทุกด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาวางแผนปฏิบัติการตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนิน ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ 2559 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงาน โดยเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมลงมือปฏิบัติและรับผิดชอบตามบทบาทภารกิจ สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย สร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน มีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน ระดมความคิด วิเคราะห์ร่วมกันตัดสินใจ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัตถุประสงค์โครงการ กิจกรรม เป้าหมายการดำเนินงาน เป็นแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณของสถานศึกษา (แผนปฏิบัติการประจำปี 2559 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชัยบุรี)

5.3.3.1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านความพร้อมในการปรับตัว พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพร้อมในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กัน

สูงสุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมคิด วิเคราะห์ รูปแบบการจัดกิจกรรม จัดสรรงบประมาณตามหมวดหมู่ จัดทำแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน สามารถนิเทศติดตามประเมินผลได้ (แผนปฏิบัติการประจำปี 2559 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชัยบุรี) สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการตามคำสั่งของสถานศึกษา และแต่งตั้งคณะทำงานตามโครงสร้างของสถานศึกษา แบ่งออกดังนี้ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มงานการศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย มอบหมายตามศักยภาพ บุคลากรสามารถปฏิบัติการกิจการตามความได้อย่างอิสระ ประสานงานเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วางแผนกำหนดระยะเวลา สถานที่ในการจัดกิจกรรมและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ด้วยพื้นที่บริบทของชุมชนมีสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาส อุปสรรคของชุมชน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับประชาชนกลุ่มเป้าหมายศักยภาพของบุคลากรและประสิทธิผลของสถานศึกษา ตรงกับเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ 2559 ข้อที่ 7 ให้ชุมชนและทุกภาคส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5.3.3.2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกันในจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน จัดโครงการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ตรงตามเกณฑ์ตัวชี้วัด ระบุในพันธกิจ ข้อที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (นโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ 2559 ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรสถานศึกษา สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ หวานน้ำ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนใน

อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

5.3.3.3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนกำหนดเป้าหมาย พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เพราะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษารับนโยบายและภารกิจการดำเนินงาน ประชุมชี้แจงนโยบายและภารกิจเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกำหนดกลยุทธ์การทำงานจุดหมายเดียวกัน ออกแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูแนะแนวการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้คำปรึกษา ร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม

5.3.3.4 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เพราะในการปฏิบัติงานสถานศึกษานั้นบุคลากรส่วนใหญ่เป็นครู กศน.ตำบล (พนักงานราชการ) มีภารกิจงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับชุมชนและเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับกลุ่มเป้าหมายที่พลาดและขาดโอกาส จัดหลักสูตรอาชีพระยะสั้น ให้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสร้างอาชีพใหม่ ตามโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ความร่วมมือกับเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานตามนโยบาย การจัดการเรียนการสอนงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดจัดการเรียนการสอนในวันอาทิตย์ หรือในวันที่กลุ่มเป้าหมายกำหนด แยกตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานสามารถปรับแผนการปฏิบัติงานได้ตามความถนัด ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายภารกิจงานตามบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนตามคำสั่งของสถานศึกษาสามารถ นิเทศติดตามผลได้ในรูปแบบการทำรายงานผลการดำเนินงานได้ เมื่อเกิดปัญหาบุคลากร

สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเองได้ และรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษาทราบ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลนั้นผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ที่สำคัญคือบุคลากรของสถานศึกษามีความแตกต่างด้านคุณวุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จัดอบรมให้ความรู้ โครงการพัฒนาบุคลากร การศึกษาคุณงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ระบุไว้ในพันธกิจ ข้อที่ 5 พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วม (ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559)

5.3.3.5 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ระดับสูง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความสัมพันธ์กันสูงสุด เพราะเมื่อผู้บริหารได้รับนโยบายการดำเนินงานประชุมบุคลากรชี้แจงนโยบายภารกิจ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ วิเคราะห์วิถีชีวิตของแต่ละชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย กำหนดทิศทางวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การจัดสรรเงินงบประมาณ กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานวางแผนปฏิบัติงานติดตามประเมินผลงาน นำผลมาพัฒนาขับเคลื่อนการบริหารการดำเนินงานในครั้งต่อไป บทบาทหน้าที่ของ ครู กศน.ตำบล เป็นกำลังสำคัญในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ในชุมชน สร้าง และขยายภาคีเครือข่าย ให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุน ชุมชนสร้างความเข้มแข็งและความต่อเนื่องในการมีส่วนร่วมรวบรวมข้อมูลเป็นระบบข้อมูล สถิติ และสารสนเทศ จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย วางแผนพัฒนาและแผนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับชุมชน จัดทำแผนงานโครงการให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงานภาคีเครือข่ายในตำบล ประสานแผนการดำเนินงานภายในตำบลที่รับผิดชอบและกับ กศน. อำเภอ ที่สังกัด ตามกรอบจุดเน้นการดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในความรับผิดชอบตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก รายงานผลการดำเนินงาน ภารกิจอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยภาระงานตามนโยบาย ระบุในพันธกิจ

ข้อที่ 1 จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.3.3.6 การวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ทั้งนี้เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เข้ารับบริการชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย การทำแผนปฏิบัติการประจำปี บุคลากรต้องร่วมกันระดมคิด วิเคราะห์สภาพปัญหา สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนรับผิดชอบ โครงการกิจกรรมต่างๆ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน ตามยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระบุในพันธกิจ ข้อที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชน ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ 2559) ดังนั้น ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงต้องมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจมีทิศทางการปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน สอดคล้องกับ บรรลัทธิศักดิ์วิไลพร (2553, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประสิทธิผลของงานวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิผลของงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทุกด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนปฏิบัติการตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน เชื่อมมั่นในศักยภาพของบุคลากรในการประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน สร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในชุมชน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การมอบหมายภารกิจงานอย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติงานในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีอุปสรรคและปัญหา นำปัญหามาแก้ไขและหาแนวทางการพัฒนาต่อไปส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษายิ่งขึ้น

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการปฏิบัติงานของ ครู กศน.ตำบล (พนักงานราชการ) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

บรรณานุกรม

- กนิษฐา สุขสมัย และ ประสบชัย พสุนนท์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม).
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กระทรวงศึกษาธิการ. [ม.ป.ป.]. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กษมาพร ทองเกื้อ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- กัญญาญญา ธารีบุญ. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เกษมศรี จาตุรพันธ์. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2551). ในเอกสารประกอบการสอน ชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 เรื่อง การประเมินผลนโยบาย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2554). การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เทพฤทธิ พิณนาคิโย. (2559). แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน. [ม.ป.ท.].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธงทอง จันทรางศุ. [ม.ป.ป.]. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ.2552-2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- นาฏพิมล คุณเผือก. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ประไพ อุดมผล. (2554). การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ยุกตนันต์ หวานจำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน.ปีงบประมาณ 2559. [ม.ป.ท.].
- ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีรพงษ์ ไชยพงษ์. (2559). **ประสิทธิผลโรงเรียน**. สืบค้นจาก <http://www.weerapong.net>.
- วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). **หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท.].
- สิริกร ทิด้วงศ์. (2556). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Baksh, A. M. (1995). **The relationship between participative management and job attitudes**. Dissertation Abstracts International.
- Bryman, A. (1986). **Leadership and Organization**. London: [n.p.].
- Gibson, J., L., Lvankevich, J., M. & Donnelly, J., H. (1979). **Organization : Behavios, Structure, Process**. Dallas, Texas: Business Publisher.
- Hoy and Miskel. (1991). **Educational aduectional administration**. NY: Random House.
- Hoy, W., K. & C., G., Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. NY: McGraw-Hill.
- Mott, P., E. (1972). **The characteristic of effective organization**. NY: Harper and Row.
- Meegen, E., A. (1986). **Participation in planning and quality of catholic Elementary school in Milwaukee**. Dissertation Abstracts International.
- Likert, R. (1961). **New Pattern of Management**. NY: McGraw- Hill.
- Person, J., L. (1994). **An examination of the relation between participative management perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges**. [n.p.].
- Reid Ken, David Hopkins and Peter Holl. (1988). **Towards the Effective School**. Oxford : Basic Blackwell.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Sergiovanni. (2001). **Education and administration**. Englewood cliff, NJ: Prentice Hall.

Swansburg, R., C. (1996). Management and leadership for nurse managers (2nd ed.). London: Jones and Barlett.

White, T., R. (1999). An investigation of Gender and Grade-level Differences in mutation
Dissertation Abstracts International.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.ภารุจีร์ เจริญเผ่า อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. นางสาวประภาภรณ์ ธิติมาพงศ์ ผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี
5. อาจารย์สุรางค์ แดงอ่อน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านบุคลากรและงานแผน
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 /1004.4 วันที่ 11 พฤษภาคม 2559
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นางสาวภัทรา อธิภัทรวาทิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดสรรวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวภัทรา อธิภัทรวาทิน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 /1004.2 วันที่ 11 พฤษภาคม 2559
เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภารุจรี เจริญแผ้ว

เนื่องด้วย นางสาวภัทรญา อธิภัทรวาทิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวภัทรญา อธิภัทรวาทิน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ดร.นพต พวงณณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / 0496



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

8 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวภัทรา อธิภัทรวาทิน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวภัทรา อธิภัทรวาทิน นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลา เข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรหมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5775020

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 48 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 19 ข้อ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำห้ครบทุกข้อทั้งสามตอน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชนกพร มนต์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

.....

.....

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย \surd () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. () ชาย 2. () หญิง

2. อายุ (เกิน 6 เดือน นับ 1ปี)

1. () 25-30 ปี 2. () 31-35 ปี
3. () 36-40 ปี 4. () 41-45 ปี
5. () 46-50 ปี 6. () 51-55 ปี
7. () 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. () ปริญญาตรี 2. () ปริญญาโท
3. () ปริญญาเอก 4. () อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

1. () ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. () ข้าราชการครู
3. () ครูอาสาสมัคร
4. () ครู กศน.ตำบล
5. () ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน (เกิน 6 เดือน นับ 1ปี)

1. () ต่ำกว่า 5 ปี 2. () 5 - 10 ปี
3. () 11 - 15 ปี 4. () 16 - 20 ปี
4. () 21 - 25 ปี 5. () 25 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามสภาพความเป็นจริง

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การไว้ใจกัน | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตรงความสามารถของบุคลากรครู | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อในศักยภาพของบุคลากรที่มอบหมายงาน | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานจากบุคลากรครูที่ได้รับมอบหมายงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารมีความเชื่อใจบุคลากรครูในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา | | | | | |
| ความยึดมั่นผูกพัน | | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมมือร่วมใจ เป็นหนึ่งเดียวกัน ท่วมเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติภารกิจงาน ตามนโยบายที่ได้รับ | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรครู ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร | | | | | |

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เป็นหนึ่งเดียวกัน ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ | | | | | |
| การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบายภารกิจที่ได้รับในการดำเนินงานให้บุคลากรครูทราบ | | | | | |
| 10 | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมกันวางแผนแนวทางการปฏิบัติงาน รูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 12 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน | | | | | |
| 13 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 14 | ผู้บริหารสถานศึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานร่วม บุคลากรครูมีส่วนร่วมความรับผิดชอบของงาน | | | | | |
| ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน | | | | | | |
| 15 | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน | | | | | |
| 16 | บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจจากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถติดตามภารกิจนั้นได้ | | | | | |
| 17 | บุคลากรครูมีอิสระในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถติดต่อประสานงานเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ | | | | | |
| 18 | บุคลากรครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้ | | | | | |
| 19 | เมื่อเกิดปัญหาในงานที่ปฏิบัติงานบุคลากรครูสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองภายใต้กฎระเบียบ นโยบาย ของสถานศึกษา | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามสภาพความเป็นจริง

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ความพร้อมในการปรับตัว | | | | | |
| 1 | เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัว | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสามารถปรับตัวปฏิบัติการกิจร่วมกับเครือข่ายได้ | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา ความเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์สังคมชุมชนสภาพแวดล้อม | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวร่วมปฏิบัติการกิจงานกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรจัดกระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของชุมชน | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตามการมอบหมายภารกิจให้เป็นไปตามหลักสูตร | | | | | |

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-------------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ปรับแนวทางการปฏิบัติการกิจให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่สิ่งแวดล้อม | | | | | |
| การบรรลุเป้าหมาย | | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายตรงตามเกณฑ์ | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของชุมชนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| 10 | ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เงินงบประมาณถูกต้องตามหมวดหมู่ในการจัดกิจกรรม | | | | | |
| 12 | สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดตามภารกิจและนโยบาย ของสถานศึกษา | | | | | |
| การวางแผนกำหนดเป้าหมาย | | | | | | |
| 13 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนด กลยุทธ์สถานศึกษาเพื่อ ไปสู่จุดหมายเดียวกัน | | | | | |
| 14 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ตามนโยบายและภารกิจ | | | | | |
| 15 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันออกรูปแบบการจัดกิจกรรม | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน | | | | | |
| การพัฒนาบุคลากร | | | | | | |
| 17 | ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศติดตามผลเพื่อประเมินประสิทธิผลของบุคลากร ให้จัดกระบวนการเรียนการสอนเต็มความสามารถ | | | | | |

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในการวางแผน โครงการพัฒนา บุคลากรเพิ่มศักยภาพ | | | | | |
| 19 | ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการจัด กระบวนการเรียนการสอนของบุคลากร | | | | | |
| กลยุทธ์ | | | | | | |
| 20 | สถานศึกษากำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 21 | สถานศึกษานำองค์กร ประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ | | | | | |
| 22 | สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับจุดเน้น นโยบาย สถานศึกษา | | | | | |
| 23 | การปฏิบัติงานสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบกรอบงบประมาณ ระยะเวลา อย่างชัดเจน | | | | | |
| 24 | การวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความสอดคล้องตาม นโยบาย และพันธกิจ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนดไว้ | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC |
|-----|---|-------------------------------------|----|----|----|----|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. | เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 2. | อายุ <input type="checkbox"/> 25-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 46-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-55 ปี <input type="checkbox"/> 56 ปีขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3. | ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 4. | ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ข้าราชการครู <input type="checkbox"/> ครู อาสาสมัคร <input type="checkbox"/> ครู กศน.ตำบล <input type="checkbox"/> ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 5. | ประสบการณ์ในการทำงาน(เกิน 6 เดือนนับ 1 ปี) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC |
|--------------------------|---|----------------------------------|---|---|---|---|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| การไว้วางใจกัน | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตรงความ สามารถของบุคลากรครู | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อในศักยภาพของ บุคลากรที่มอบหมายงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 3. | ผู้บริหารได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานจาก บุคลากรครูที่ได้รับมอบหมายงานอย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 4. | ผู้บริหารมีความเชื่อใจบุคลากรครูในการทำงาน จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| ความยึดมั่นผูกพัน | | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมมือ ร่วมใจ เป็นหนึ่งเดียวกัน ท่วมเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติภารกิจงาน ตามนโยบายที่ได้รับ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับ บุคลากรครู ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ อำนวย ความสะดวกให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทาง การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูท่วมเทแรงกาย แรงใจ เป็นหนึ่งเดียวกัน ในการปฏิบัติงานให้งาน บรรลุเป้าประสงค์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC |
|--|---|----------------------------------|---|---|---|----|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน | | | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบายภารกิจที่ได้รับในการดำเนินงานให้บุคลากรครูทราบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 11. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูร่วมกันวางแผนแนวทางการปฏิบัติงาน รูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 12. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 13. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก คำปรึกษา การปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 14. | ผู้บริหารสถานศึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรครูมีส่วนร่วมความรับผิดชอบของงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 0.80 |
| ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน | | | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 16. | บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจจากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถติดตามภารกิจนั้นได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 0.80 |
| 17. | บุคลากรครูมีอิสระในการตัดสินใจ ต่องานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสามารถติดต่อประสานงานเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 18. | บุคลากรครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้ภายใต้ระเบียบ นโยบายของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC |
|-----|--|----------------------------------|---|---|---|---|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 19. | ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC |
|------------------------------|--|----------------------------------|---|---|---|----|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| ความพร้อมในการปรับตัว | | | | | | | |
| 1. | เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของเครือข่าย ผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากร มีความพร้อมในการปรับตัว | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 0.80 |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสามารถปรับตัว ปฏิบัติภารกิจร่วมกับเครือข่ายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวิเคราะห์ บริบทของสถานศึกษา ความเปลี่ยนแปลงต่อ สถานการณ์สังคมชุมชน สภาพแวดล้อม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีความพร้อม ในการปรับตัว ร่วมปฏิบัติการกิจงานกับหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 0.80 |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร จัดกระบวนการ เรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC |
|-------------------------------|---|----------------------------------|---|---|---|----|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตามการมอบหมายภารกิจให้เป็นไปตามหลักสูตร | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 0.80 |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ปรับแนวทางการปฏิบัติการกิจให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่สิ่งแวดล้อม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| การบรรลุเป้าหมาย | | | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด กลุ่มเป้าหมายตรงตามเกณฑ์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของชุมชนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 0.80 |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 11. | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เงินงบประมาณถูกต้องตามหมวดหมู่ในการจัดกิจกรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 12. | สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดตามภารกิจและนโยบาย ของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| การวางแผนกำหนดเป้าหมาย | | | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษาเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 14. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ ตามนโยบายและภารกิจ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 15. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันออกรูปแบบการจัดกิจกรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC |
|------------------------|--|----------------------------------|---|---|---|---|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 16. | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| การพัฒนาบุคลากร | | | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศติดตามผลเพื่อประเมินประสิทธิผลของบุคลากร ให้จัดกระบวนการเรียนการสอนเต็มความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 18. | ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในการวางแผนโครงการพัฒนาบุคลากรเพิ่มศักยภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 19. | ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| กลยุทธ์ | | | | | | | |
| 20. | สถานศึกษากำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 21. | สถานศึกษานำองค์กร ประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 22. | สถานศึกษากำหนดแผนการทำงาน สอดคล้องกับจุดเน้น นโยบายสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 23. | การปฏิบัติงานสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบกรอบงบประมาณ ระยะเวลา อย่างชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 24. | การวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความสอดคล้องตามนโยบาย และพันธกิจ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

ตารางที่ ค.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตอนที่ 1

| ข้อ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ผลรวมของ คะแนน ΣR | $\frac{\Sigma R}{N}$ | ผลการพิจารณา |
|-----|----------------------------|---|---|---|---|---------------------------------|----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ ค.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตอนที่ 2

| ข้อ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ผลรวมของ คะแนน ΣR | $\frac{\Sigma R}{N}$ | ผลการพิจารณา |
|-----|----------------------------|---|---|---|---|---------------------------------|----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |


ตารางที่ ค.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ผลรวมของ คะแนน ΣR | $\frac{\Sigma R}{N}$ | ผลการพิจารณา |
|-----|----------------------------|---|---|---|----|---------------------------------|----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 14. | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 15. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 17. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 25. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |



ตารางที่ ค.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตอนที่ 3

| ข้อ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ผลรวมของ คะแนน $\sum R$ | $\frac{\sum R}{N}$ | ผลการพิจารณา |
|-----|------------------------|---|---|---|----|----------------------------|--------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 2. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 5. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 10. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |



ภาคผนวก จ

- รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

ในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา มีจำนวน 7 แห่ง ได้แก่

- 1) กศน. อำเภอเมืองปทุมธานี
- 2) กศน. อำเภอสสามโคก
- 3) กศน. อำเภอชัยบุรี
- 4) กศน. อำเภอกลองหลวง
- 5) กศน. อำเภอหนองเสือ
- 6) กศน. อำเภอลำลูกกา
- 7) กศน. อำเภอลาดหลุมแก้ว





ที่ ทบ 0578.02 / 0066

คณะกรรมการคุรุสภา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ค.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

31 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองปทุมธานี

เนื่องด้วย นางสาวชนกพร มนต์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองวิวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวชนกพร มนต์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพตล. ธรรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209



ที่ ศธ 0578.02 / 0066

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

31 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสามโคก

เนื่องด้วย นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ
จักรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท
เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้า
สัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพพล ทวามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209



ที่ ศธ 0578.02 / 0066

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

31 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอธัญบุรี

เนื่องด้วย นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ
รุ่งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท
เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้า
สัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล ธรรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209



ที่ ศธ 0578.02 / 0066

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

31 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคลองหลวง

เนื่องด้วย นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ
จักรรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท
เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้า
สัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล ทวรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209



ที่ ศษ 0578.02 / 0066

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

31 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองเสือ

เนื่องด้วย นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ
วังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท
เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้า
สัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพตล พรพาณิชย์)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209



ที่ ศธ 0578.02 / 0066

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

31 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลาดหลุมแก้ว

เนื่องด้วย นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ
จักรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท
เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้า
สัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209



ที่ ศธ 0578.02 / 0066

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

31 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสามอ่าว

เนื่องด้วย นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รักร่องจันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวชนกพร มนัส นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรหมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางสาวชนกพร มนต์
วัน เดือน ปีเกิด 19 มิถุนายน พ.ศ.2514
ที่อยู่ 88/188 หมู่ 5 ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2546 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2559 ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์การทำงาน
พ.ศ. 2554 – 2560 พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอธัญบุรี
จังหวัดปทุมธานี

โทรศัพท์ 081 7718449
อีเมล chanokmanus@gmail.com

