

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

THE PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOLS UNDER THE PRACHINBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธนกร รักษาศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ธนกร รักษาศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

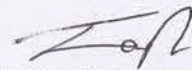
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..นายธนกร รักษาศิลป์..)



COPYRIGHT © 2023

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2566

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 1

The Participative Administration of School Administrators
Affecting the Effectiveness of Schools under the Prachinburi
Primary Educational Service Area Office 1

ชื่อ - นามสกุล

นายธนกร รักษาศิลป์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.

ปีการศึกษา

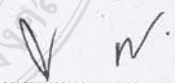
2566

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ป.ร.ด.)

 กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทสุมิตร สุวรรณ, ค.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์กิติภูมิ วิภาหส์น, Ph.D.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 11 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
ชื่อ - นามสกุล	นายธนกร รักษาศิลป์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 และ 3) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 289 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 3 ตัวแปร คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 77.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	The Participative Administration of School Administrators Affecting the Effectiveness of Schools under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1
Name – Surname	Mr. Tanakorn Rugsasil
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Chaianan Mankong, Ed.D.
Academic Year	2023

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the participative administration level of school administrators under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) the effectiveness of school level under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1, and 3) the participative administration of school administrators affecting the effectiveness of school under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1.

The research samples derived from stratified random sampling comprising 289 teachers in the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) the overall participative administration of school administrators was at the high level, 2) the overall effectiveness of school indicated a high level, and 3) the participatory management of school administrators affecting the effectiveness of school under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1 showed that there were three variables consisting of participation in decision-making, participation in operations, and participation in evaluation, which could predict the school effectiveness at 77.00% at a statistically significance level of .05.

Keywords: participative administrator, school effectiveness, school administrator

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ และ อาจารย์ ดร.กิติภูมิ วิภาหส์น ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง ดร.วิษณุ เปรรียานิม ดร.อริคุณ สันธนาปัญญา และ นายกอบโชค ศิริจันทร์ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยในการนำความรู้มาอ้างอิงประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ ผู้บริหาร ครูโรงเรียนบ้านดงกระหะงายม ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัย และขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำแนะนำกับผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยได้นำเอาหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบุชาพระคุณแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ บทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

ธนกร รักษาศิลป์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 สมมุติฐานในการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	20
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	33
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	46
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างวิจัย.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 การอภิปรายผล.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	97
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	98
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	113
ประวัติผู้เขียน.....	120

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างวิจัย.....	58
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	66
ตารางที่ 4.2 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	67
ตารางที่ 4.3 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	68
ตารางที่ 4.4 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ.....	69
ตารางที่ 4.5 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์.....	70
ตารางที่ 4.6 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	71
ตารางที่ 4.7 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	72
ตารางที่ 4.8 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	73
ตารางที่ 4.9 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน.....	74
ตารางที่ 4.10 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม.....	75
ตารางที่ 4.11 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 1 โดยแยกเป็นรายด้าน.....	77

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	13
ภาพที่ 1.2 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	13
ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีแนวนโยบายด้านการบริหารราชการ โดยต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจการวางแผนพัฒนา และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2546)

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการสร้างคน การสร้างสังคม และการสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองให้มีความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่ไปกับการดำรงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,

2560) ในขณะที่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษามีการรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการทุจริตและประพฤติดมิชอบระบบข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

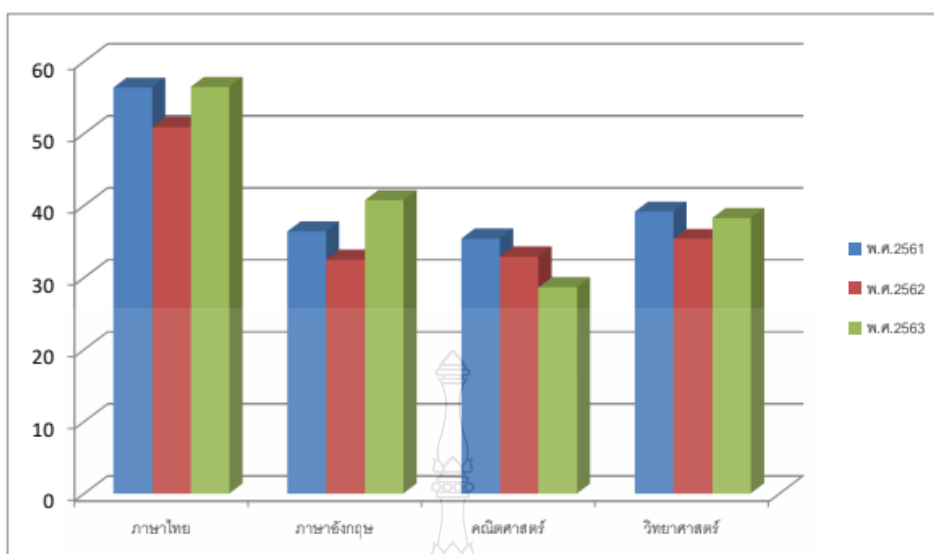
การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาไว้ว่า มาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการกระจายอำนาจการจัดและการบริหารการศึกษาไปให้เขตพื้นที่การศึกษา การบริหารมิใช่การสั่งการจากส่วนกลางดังที่เคยเป็น หากแต่เขตพื้นที่และสถานศึกษาจะต้องดำเนินการโดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่ายได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษา (ทิพวรรณ จันทร์สถิต, 2546, น.1) การบริหารงานจึงจำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด งานวิชาการโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ถือเป็นแนวทางการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความรู้ รับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

สถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ตลอดจนนำการบริหารโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพร ชื้อสุทธิกุล (2550) เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผน การนำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551) ที่เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

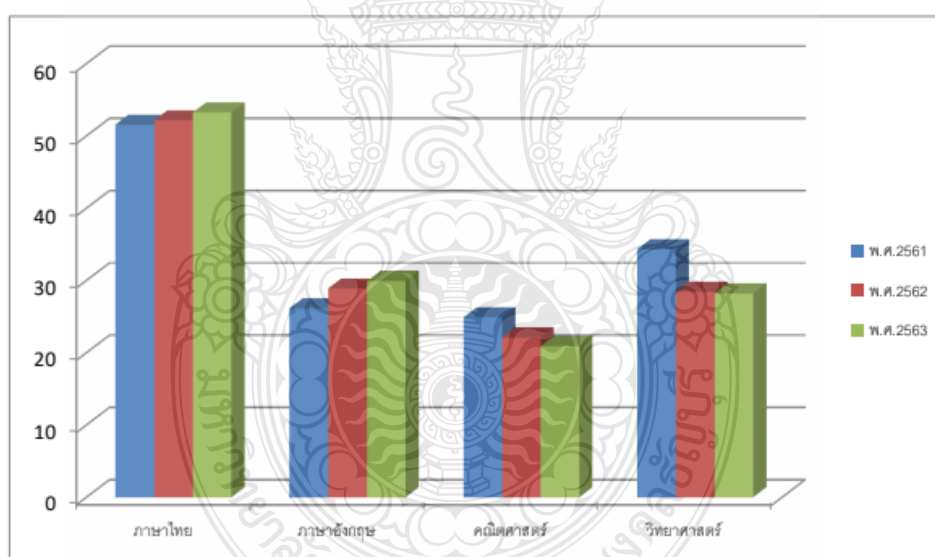
ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเกิดผลสำเร็จขององค์กร การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรับผิดชอบครอบคลุมโรงเรียนในพื้นที่ทั้งหมด 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปราชญ์บุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอศรีมโหสถ อำเภอศรีมหาโพธิ และ อำเภอประจันตคาม มีสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 114 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน ข้าราชการครู จำนวน 1,045 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1, 2566) จากสภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนกลยุทธ์) พ.ศ. 2563-2565 พบว่า มีการปรับกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1, 2562) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการวางแผนจัดการศึกษาในสถานศึกษา การปรับกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีการบริหารโดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และยอมรับในความแตกต่าง เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม กับศักยภาพของแต่ละบุคคล

จากผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561-2563 สะท้อนให้เห็นว่าควรมีการปรับปรุงและพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการขับเคลื่อน การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนี้ด้วยวิธีการบริหารในรูปแบบต่างๆ



ภาพที่ 1.1 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1



ภาพที่ 1.2 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารงานด้านต่างๆ เนื่องจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมาย แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจยังมีน้อยมากใน

สถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีการประชุมชี้แจงในการมอบหมายงาน การวางแผนงานของโครงการต่างๆ ยังไม่ชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554) ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกรับรู้ในความเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ทำให้ผู้วิจัยพัฒนางานวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1

1.3 สมมุติฐานในการวิจัย

1.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 แบ่งออกเป็น ครู
จำนวน 1,045 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 114 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1, 2566) รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,159 คน

1.4.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 289 คน
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้
การสุ่มแบบชั้นภูมิตาม (Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา
ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปอย่างเท่าเทียม

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- (1.1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (1.2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- (1.3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- (1.4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2) ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- (2.1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- (2.2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน
- (2.3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- (2.4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีการนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1.5.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ มีตัวแปรในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่

1.5.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ดำเนินการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการของครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน

1.5.1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษารวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

1.5.1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ มีส่วนร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบร่วมกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจ กล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา รวมถึงให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการดำเนินการต่างๆ โดยไม่สร้างแรงกดดันในการดำเนินงาน

1.5.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถติดตามประเมินผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดำเนินการให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน รวมทั้งให้

ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป

1.5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานต่างๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ มีตัวแปรในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่

1.5.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มุ่งพัฒนานักเรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่างรอบด้าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทัศนคติ ของนักเรียนในเชิงสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.5.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการให้นักเรียนมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน และทำให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการให้นักเรียนมีความมั่นใจทางจิตใจ มีเหตุผล และยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ และสร้างการตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

1.5.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น มีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อหลักการในรูปแบบเดิมเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ และเปิดรับต่อสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

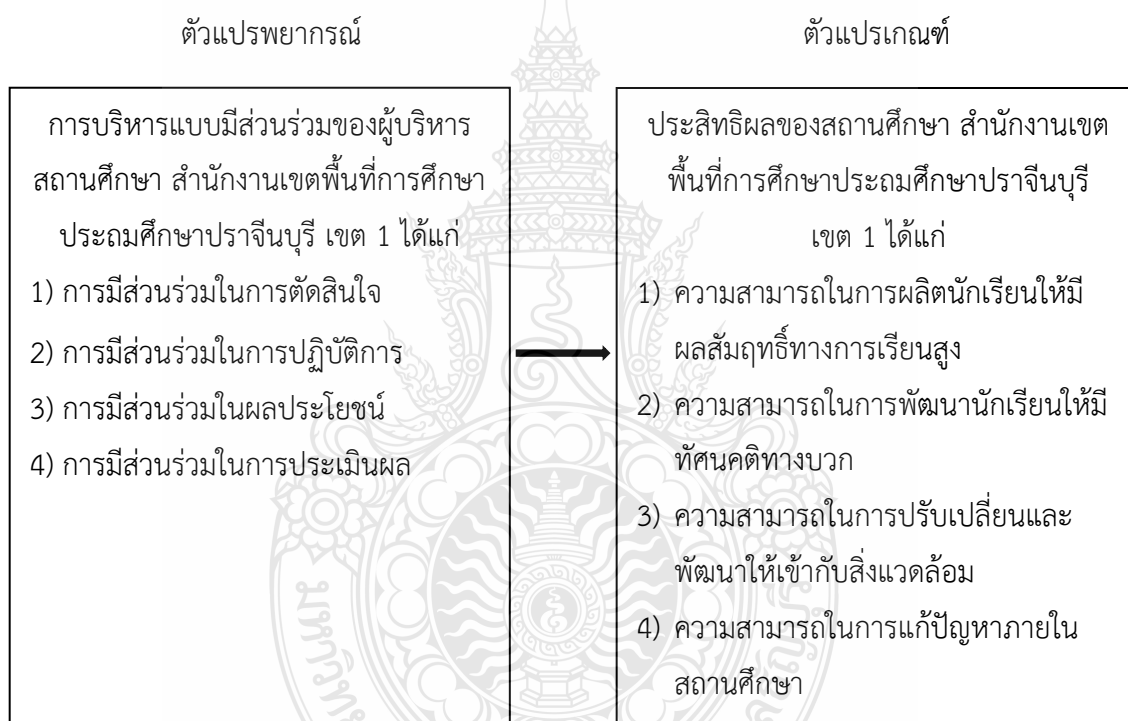
1.5.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถ

โน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรวมถึงข้าราชการครูที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.5.4 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.7.2 ทราบระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.7.3 ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 นำไปประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.4 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 และเขตอื่นๆ



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีแนวนโยบายด้านการบริหารราชการ โดยต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจการวางแผนพัฒนา และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผนเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2546)

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการสร้างคน การสร้างสังคม และการสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองให้มีความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่ไปกับการดำรงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในขณะที่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษามีการรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการทุจริตและประพฤติมิชอบระบบข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

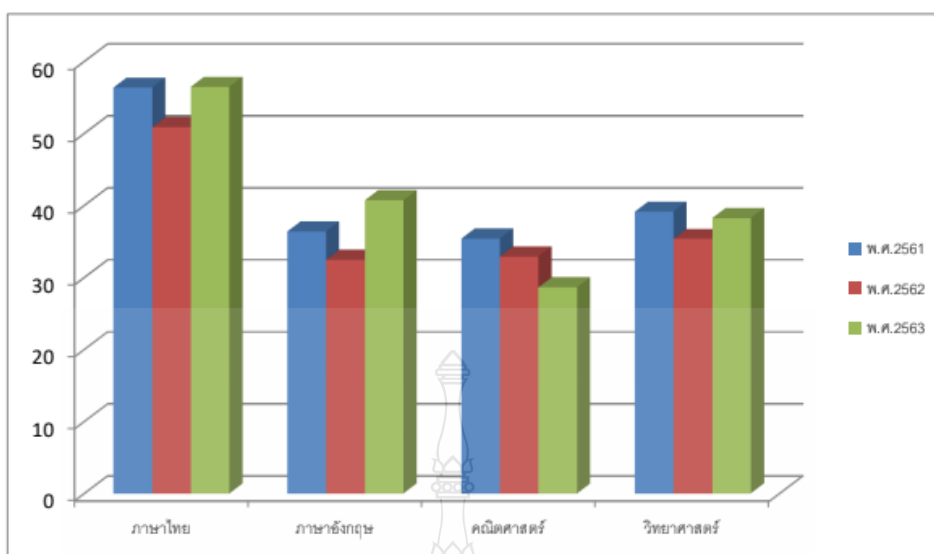
การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาไว้ว่า มาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการกระจายอำนาจการจัดและการบริหารการศึกษาไปให้เขตพื้นที่การศึกษา การบริหารมิใช่การสั่งการจากส่วนกลางดังที่เคยเป็น หากแต่เขตพื้นที่และสถานศึกษาจะต้องดำเนินการโดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่ายได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษา (ทิพวรรณ จันทร์สถิต, 2546, น.1) การบริหารงานจึงจำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด งานวิชาการโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ถือเป็นแนวทางการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความสำเร็จและร่วมมือในการพัฒนา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

สถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ตลอดจนนำการบริหารโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพร ชื้อสุทธิกุล (2550) เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผน การนำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทำนอง ภูเกดพิมพ์ (2551) ที่เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

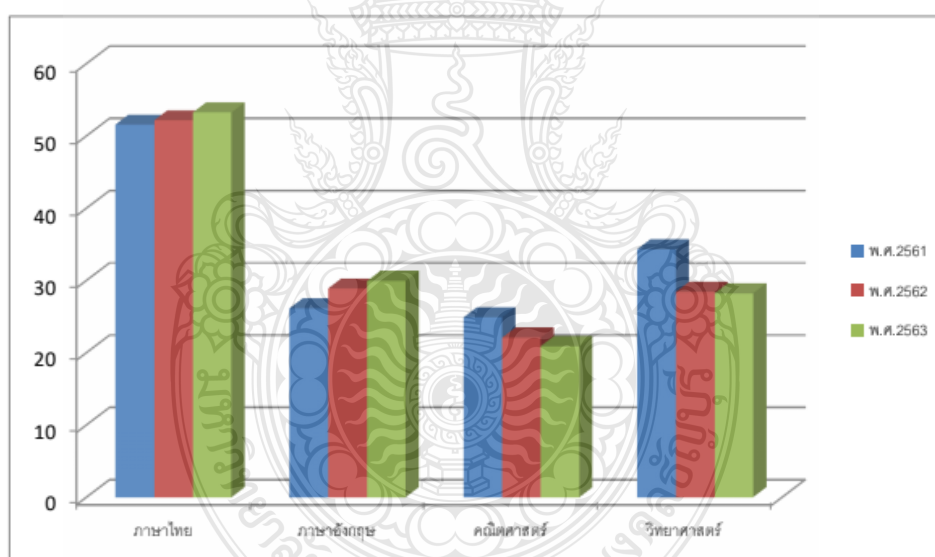
ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มิมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเกิดผลสำเร็จขององค์กร การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรับผิดชอบครอบคลุมโรงเรียนในพื้นที่ทั้งหมด 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปราชญ์บุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอศรีมโหสถ อำเภอศรีมหาโพธิ และ อำเภอประจันตคาม มีสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 114 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน ข้าราชการครู จำนวน 1,045 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1, 2566) จากสภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนกลยุทธ์) พ.ศ. 2563-2565 พบว่า มีการปรับกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1, 2562) ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา การปรับกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีการบริหารโดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และยอมรับในความแตกต่าง เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล

จากผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561-2563 สะท้อนให้เห็นว่าควรมีการปรับปรุงและพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการขับเคลื่อน การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนี้ด้วยวิธีการบริหารในรูปแบบต่างๆ



ภาพที่ 1.1 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1



ภาพที่ 1.2 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารงานด้านต่างๆ เนื่องจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมาย แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจยังมีน้อยมาก

ในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีการประชุมชี้แจงในการมอบหมายงาน การวางแผนงานของโครงการต่างๆ ยังไม่ชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา (สุธรรม ธรรมทัศนันท, 2554) ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในความเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ทำให้ผู้วิจัยพัฒนางานวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1

1.3 สมมุติฐานในการวิจัย

1.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 แบ่งออกเป็น ครู
จำนวน 1,045 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 114 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1, 2566) รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,159 คน

1.4.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 289 คน
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้
การสุ่มแบบชั้นภูมิตาม (Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา
ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปอย่างเท่าเทียม

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- (1.1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (1.2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- (1.3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- (1.4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2) ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- (2.1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- (2.2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน
- (2.3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- (2.4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีการนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1.5.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ มีตัวแปรในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่

1.5.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ดำเนินการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการของครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน

1.5.1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษารวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

1.5.1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ มีส่วนร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบร่วมกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจ กล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา รวมถึงให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการดำเนินการต่างๆ โดยไม่สร้างแรงกดดันในการดำเนินงาน

1.5.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถติดตามประเมินผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดำเนินการให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน รวมทั้งให้

ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป

1.5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานต่างๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ มีตัวแปรในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่

1.5.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มุ่งพัฒนานักเรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่างรอบด้าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทัศนคติ ของนักเรียนในเชิงสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.5.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการให้นักเรียนมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน และทำให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการให้นักเรียนมีความมั่นใจทางจิตใจ มีเหตุผล และยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ และสร้างการตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

1.5.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น มีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อหลักการในรูปแบบเดิมเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ และเปิดรับต่อสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

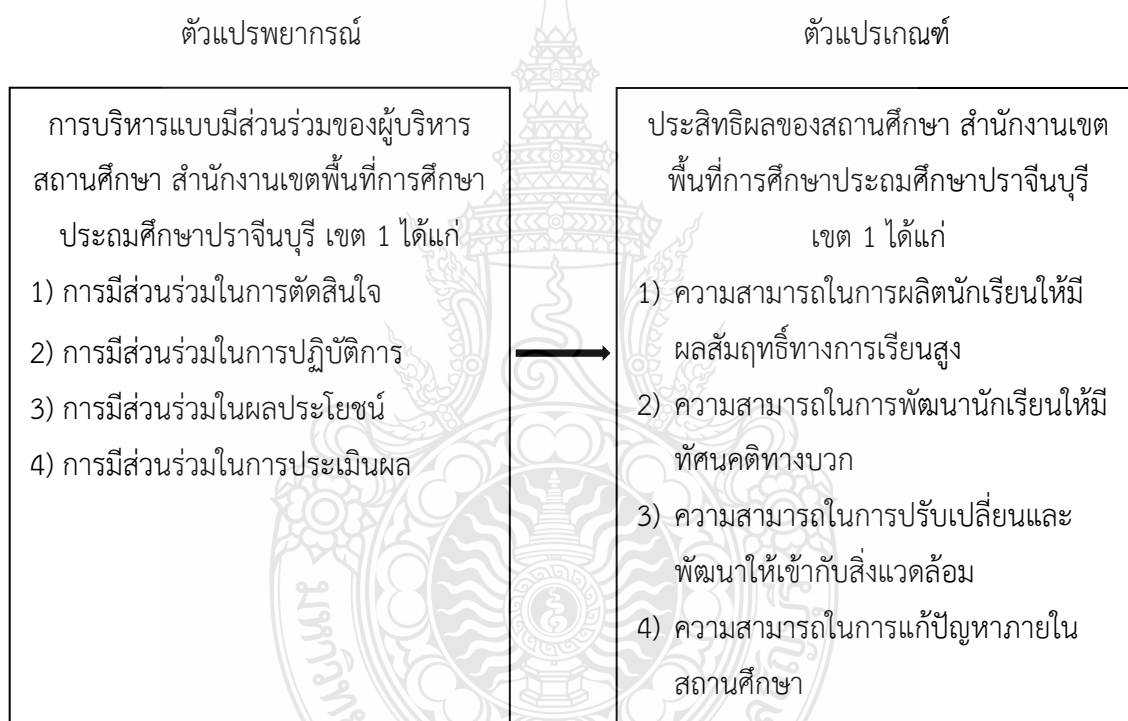
1.5.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถ

โน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรวมถึงข้าราชการครูที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.5.4 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.7.2 ทราบระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.7.3 ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 นำไปประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.4 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 และเขตอื่นๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีความสอดคล้องกับข้อบ่งชี้เชิงอ้างอิงของการวิจัย ซึ่งมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้จำนวนมาก ซึ่งมีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

ทินกร ชอัมพงษ์ (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกถึงความคิดเห็น หรือการให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมหนึ่งของบุคคลที่มีต่อองค์กร

หน่วยงาน โดยมีความมุ่งหวังที่จะสร้างผลประโยชน์แก่ส่วนรวมและให้ดำเนินการต่างๆ ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พจนีย์ มั่นคง (2560) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนประเมินผล เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมบัติ นามบุรี (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการ หรือโครงการต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กร หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้ เป็นหลักการของการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจ ได้ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กร และขจัดปัญหาความขัดแย้ง

ทับทิม แสงอินทร์ (2559) สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2550) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็น การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมพัฒนา ควรเปิดโอกาสให้ผู้แทนชุมชนในเขตพื้นที่บริการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

Cohen & Uphoff (2011) (อ้างถึงใน กัญญาพัชร พงษ์ดี, 2559) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวของการพัฒนาชนบทว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง 4 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำด้วยวิธีการอย่างไร การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการตัดสินใจใช้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและความร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มเฉพาะ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

United Nation (2009) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่าสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

Swansburg (1996) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารที่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยการมอบหมายอำนาจจากผู้จัดการระดับสูงลงไปสู่พนักงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และหน้าที่ การมอบอำนาจรวมถึงภาระงานและรับผิดชอบต่างๆ ซึ่งพนักงานต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

Robbins (1990) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามีส่วนร่วมบทบาทในกระบวนการทำงานตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ออกมาจะมีคุณภาพที่ดีกว่ามากกว่าการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จ ตลอดจนตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรด้วย

Putti (1987) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการ มีลักษณะกว้างขวาง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร

Gray, A. Yukl (1981) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลปฏิบัติงานสูง

Likert (1961) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการ และองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกันที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560) กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย บุคคลผู้บริหารนิยมมอบหมายและกระจายอำนาจของตนสู่บุคคลผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของบุคคลผู้บริหารลง และสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่นๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยให้งานในระดับล่างมีความหมายและท้าทายมากขึ้น เนื่องจากบุคคลระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เกิดจากบุคคลผู้นำแบบประชาธิปไตยที่บริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมไม่ว่าจะได้ความร่วมมือในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ย่อมสร้างความภาคภูมิใจในความมีส่วนร่วมแก่บุคคล จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมนั้นๆ โดยปราศจากข้อโต้แย้ง นำมาซึ่งความผูกพันและความยินยอม

สุรินทร์ แก้วมณี (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงาน

มีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ ได้มีส่วนร่วมและมีความสำคัญในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีผลทั้งทางใจการยอมรับ การสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

Likert (1961) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมความสำคัญไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้

2) เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์การ เกิดแรงกระตุ้นเกื้อกูลต่อองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวโดยเป็นไปอย่างอิสระในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสื่อสารโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

5) เป็นการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมยอมรับในการปฏิบัติงานในทุกกลุ่ม ทุกระดับขององค์การ

6) เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง

7) มีการกระจายงานไปยังหมู่กลุ่มต่างๆ ซึ่งสามารถควบคุมกันเองได้ และสามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ได้ หลีกเลี่ยงการตำหนิและดุด่ากล่าวได้

8) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะส่งเข้าสู่อบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Hoy & Miskel (1987) กล่าวว่า การเน้นถึงความสำคัญของกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล และมีความเชื่อว่าการทำงานเป็นกลุ่มจะก่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าส่วนบุคคล และยังเชื่ออีกว่าการมีส่วนร่วม การร่วมมือการติดต่อสื่อสารการประสานงาน และการแบ่งปันอำนาจ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการจัดการศึกษาของไทย การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์กร เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร ทำให้บุคคลในองค์กรมีอิสระในการทำงาน และมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย สามารถกระจายการทำงานไปยังกลุ่มคนต่างๆ ได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ลักษณะดังที่ได้กล่าวมานี้ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความ รู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไป

2.1.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Brown (1998) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานงาน

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Swansburg (1996) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1) การไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

2) ความยึดมั่นผูกพัน

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

Shadid (1982) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Sashkin (1982) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
- 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

Anthony (1978) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการ คือ

1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนเอง และตัดสินใจอย่างรอบคอบ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2) สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decision or issue) การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญนั้นเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority) การแบ่งอำนาจตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่กลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจ ไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็อาจจะเกิดขึ้นได้

Cohen & Uphoff (1977) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making)
- 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation)
- 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits)
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

Argyris (1964) (อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นารี, 2552) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมจาก Cohen & Uphoff (1977) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

วลัยลักษณ์ หนูพันธ์ (2559) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนด และจัดลำดับการคัดเลือกความสำคัญของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ

สุนทรี แสงอุไร (2559) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ เลือกเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา ร่วมตัดสินใจในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา มีส่วนร่วมแก้ปัญหาคอขวดหรืออุปสรรคทางการเรียนของผู้เรียน มีส่วนร่วมจัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา มีส่วนร่วมนำเสนอข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด มีส่วนร่วมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การมอบอำนาจในการตัดสินใจในการบริหาร

จัดการศึกษาให้แก่สถานศึกษาโดยตรง (แทนการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่ในแต่ละท้องถิ่น) โดยเชื่อว่าการปฏิรูปการศึกษาใดๆ จะไม่เกิดผลสำเร็จชัดเจน หากไม่จัดการที่โรงเรียนและในห้องเรียน โรงเรียนที่อิสระในการบริหารจัดการเพื่อบุตรหลานของตนเอง ย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนที่รัฐควบคุมการกระจายอำนาจ ยังหมายรวมถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จากส่วนกลางไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมีอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สามารถบริหารจัดการการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว

Cohen & Uphoff (1980) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่าควรจะทำโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่าจะทำโครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่างการดำเนินโครงการ

Shadid (1982) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ประการแรกที่จะต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินแผนงาน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

Sashkin (1982) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ดำเนินการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิน (2559) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการไว้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา

การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในและนอกองค์การ สามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การลงมือปฏิบัติ การประสานงาน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้วางแผนไว้

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการกิจกรรมต่างๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรได้ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

จรัส อติวิทย์ภรณ์ (2554) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการไว้ว่า ผู้นำควรให้คนงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คนงานยังมีส่วนร่วมมากเท่าไร คนงานก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาขององค์การ และบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น

Greenberg & Baron (1995) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการไว้ว่า จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารร้อยละ 60 มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานโดยใช้ทีมงานส่งผลให้เกิดความสำเร็จในระดับมาก ความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นมีตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในงาน ได้แก่ การลดความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องในการทำงาน ประหยัดงบประมาณ เพิ่มความสามารถในการผลิต ลดความสูญเปล่า และสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น

Shadid (1982) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการไว้ว่า ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้อาจมาจากคำถามที่ว่า ใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

Cohen & Uphoff (1980) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการไว้ว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในทรัพยากรต่างๆ ให้กับโครงการ ทั้งในด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงานโครงการต่างๆ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน มีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้นๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล เป็นต้น

ประไพพร สืบเทพ (2561) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมและนำความรู้จากการเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา มาพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการจัดหาทุนและทรัพยากรมาพัฒนาตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบบุคลากรขององค์การ ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งที่เป็นตัวเงิน หรือสามารถเป็นตัวแทนและไม่ใช้ตัวเงิน โดยยึดหลักคุณธรรมและมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

Cohen & Uphoff (1980) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีสองนัย คือ เป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผลสืบเนื่องในทางลบจากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงขึ้นหรือการมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับ การศึกษาหรือรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่นๆ มากขึ้น และมีคุณภาพดีขึ้น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงควมมีประสิทธิภาพของตนเอง

Shadid (1982) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้จะร่วมผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ มีส่วนร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบร่วมกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจ กล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา รวมถึงให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการดำเนินการต่างๆ โดยไม่สร้างแรงกดดันในการดำเนินงาน

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ประไพพร สืบเทพ (2561) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานที่ได้เนิ่นมา การประเมินตัวบุคคลและผลการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชาที่ตนรับผิดชอบ มีส่วนร่วมประเมินผลการใช้งบประมาณ เพื่อพัฒนาองค์การมีส่วนร่วมสรุปผล การจัดโครงการ/งาน/กิจกรรม

ต่างๆ ขององค์กร มีส่วนร่วมประเมินผลแหล่งเรียนรู้ให้เกิดคุณค่าสูงสุด ในองค์การมีส่วนร่วมตรวจสอบระบบประกันคุณภาพขององค์กร

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

สุนทรี แสงอุไร (2559) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมนิเทศงานวิชาการ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีส่วนร่วมประเมินผลการใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีส่วนร่วมประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้ให้เกิดคุณค่าสูงสุดในสถานศึกษา มีส่วนร่วมสรุปผลการจัดโครงการ/งาน/กิจกรรมในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา วิเคราะห์หาวิธีประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีส่วนร่วมตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

Cohen & Uphoff (1980) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว

Shadid (1982) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถติดตามประเมินผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดำเนินการให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน รวมทั้งให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป

จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา ทั้งนี้การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน และไม่ได้

มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาแล้ว การบริหารงานของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยยาก ซึ่งประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ดำเนินการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ มีส่วนร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบร่วมกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจ กล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา รวมถึงให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการดำเนินการต่างๆ โดยไม่สร้างแรงกดดันในการดำเนินงาน

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถติดตามประเมินผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดำเนินการให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน รวมทั้งให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

สมจิตร ชูศรีवास (2562) ได้อธิบายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ สถานศึกษาสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ทัศนคติที่ดีของนักเรียนต่อการเรียนการสอน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และความสามารถพัฒนาสถานศึกษา

ยุพา สิริอานวยศักดิ์ (2561) สรุปว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ประกอบด้วยนักเรียนที่เป็นผลผลิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถแก้ปัญหาภายในและบุคลากรให้มีความพอใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ปวีณา ศรีนาราง (2560) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงานในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของของบุคลากรในสถานศึกษา

พัชรพร ร่วมรักษ์ (2559) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและ

เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วน เหมาะสมและดีงาม ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตัวบุคคลและสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

ชนกพร มนัส (2559) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ปรับตัว ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองที่มีความแตกต่างกัน ร่วมตั้งเป้าหมายเดียวกัน พัฒนาการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ฐมากร เจตีย์คำ (2559) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

นันทกร อรุณโน (2559) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และความพึงพอใจ ความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรในการนำไปสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร การใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

Sergio Anni (2009) ได้ให้ความหมายไว้ว่ามี 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการคือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Hoy & Miskel (2008) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

Fiedler (2003) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ความสำเร็จของการทำงาน หรือความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก หรือขวัญของสมาชิก

Armstrong; Kenneth & Tom (1989) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

Dessler (1986) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการ ประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา

Campbell (1977) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำทางการศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา โดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุ เป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม จนสามารถทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

Mott (1972) ให้ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัว และความสามารถใน การยืดหยุ่น โดยได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Seashore & Yuchtman (1967) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพองค์กรว่าความสามารถ ขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กร

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานต่างๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือ ตรงตามความต้องการ และผลนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกและสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือ หน่วยงานมาก ถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมีคุณภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะ อยู่รอดหรือไม่

การตี อนันต์นาวิ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงาน กับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของ องค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญ ในการทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งเป้าหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพ จึงเป็นการดำเนินงาน ให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน เหมาะสมและตั้งเป้าหมายที่ดีที่สุด

Hoy & Mikel (2001) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อ สถานศึกษามาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาในการที่จะตัดสินใจว่า สถานศึกษาจะ อยู่รอดต่อไปหรือไม่ โดยลักษณะการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (multiple criteria) มิติเวลา (time dimension) และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) พหุเกณฑ์ของ Hoy & Mikel ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับกันมาใช้ คือ การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม และในการบูรณาการนี้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ จะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยนำเข้าโดย จะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถ เลือกเกณฑ์ได้ คือ รูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parson) ที่ถือว่าสถานศึกษาเป็นระบบสังคมความอยู่รอด ของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มาซึ่ง ทรัพยากร และสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายของสถานศึกษาได้ทุกระบบ สังคมต้องสามารถแก้ปัญหา พื้นฐาน 4 ประการให้ได้ เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่

(1.1) การปรับตัว (adaptation-A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสิ่งแวดล้อมและ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

(1.2) การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment-G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (single unity)

(1.3) การบูรณาการ (integration-I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานเดียวกัน (single unity)

(1.4) การรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน (latency-L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงต้องใช้ทั้ง 4 ประการนี้เป็นมิติการประเมิน

2) มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลาโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (short-term) ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถานศึกษาเกณฑ์ในระยะเวลานั้นจะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้ง การพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพครู-อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาว คือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามประสิทธิผลองค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่หรือมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เกณฑ์ประสิทธิผลเฉพาะต่างๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนไป

3) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (multiple constituencies) ใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกที่สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมโนทัศน์นี้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา ตามแนวทางเชิงสัมพันธ์กับภาพการณ์ (relativistic-contingency approach) การนำไปประยุกต์ใช้จากแนวคิดของรูปแบบบูรณาการดังกล่าว Hoy & Mikel ได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาที่ Campbell ได้บูรณาการ 2 รูปแบบ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องที่ประเมิน ได้แก่ เป้าหมาย พฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมาย และพฤติกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบทรัพยากรจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นพลวัต กำหนดผลที่ได้รับสูงและมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อยได้ ดังนั้น เมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบ ลักษณะเป้าหมายของสถานศึกษาโดยธรรมชาติจะมีลักษณะเป็นวงจรแคมป์เบล (Campbell) ได้รวบรวมแล้วนำมาสรุปเป็นมิติทั่วไป

เกณฑ์เฉพาะ หรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผลและมโนทัศน์อื่นๆ ที่เป็นจุดอ่อนจากรูปแบบเป้าหมาย และรูปแบบระบบทรัพยากรนำมาปรับให้มี 4 มิติ ตามหน้าที่ของระบบสังคมให้มีลักษณะเป้าหมายเชิงปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 4 เป้าหมาย และพิจารณากรอบของเวลา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินแต่ละด้าน แต่ละตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามรูปแบบบูรณาการดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยอาจพิจารณากำหนดขึ้นเอง หรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบาย

2) พิจารณามิติที่เกี่ยวกับเวลาว่ามุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น กลาง หรือระยะยาว

3) ควรใช้การประเมินหลักเกณฑ์

Price (1993) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างมาก ซึ่งช่วยในการตรวจสอบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

Runner (1997) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน
 - 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
 - 3) มีการสอนของครูและกำหนดความคาดหวังที่สูง
 - 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 5) มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน
 - 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีของนักเรียนและครู
 - 7) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน
 - 8) มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน
 - 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน
- Hoy & Miskel (1991) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้
- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน
 - 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
 - 4) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ดังนี้

Hoy & Furguson (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้

- 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

- 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Gibson (1979) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความพึงพอใจ
- 4) ความสามารถในการปรับตัว
- 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

Mott (1972) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Parson (1960) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

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

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษาจาก Mott (1972) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ปาริชาติ สมใจ (2556) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คณะสอนประเมินคุณภาพระดับชาติของนักเรียน ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้น นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย นักเรียนมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีความคิดอย่างเป็นระบบ และนักเรียนมีพัฒนาการทางด้านการเรียนรู้

กรรณิการ์ เพื่องประยูร (2555) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

Mott (1972) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Hoy & Ferguson (1985) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนักเห็นความสำคัญ มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผนทำตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียน และความรู้ทั่วไปด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

Hoy & Miskel (1991) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียน ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา

และความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มุ่งพัฒนานักเรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่างรอบด้าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทักษะ คติ ของนักเรียนในเชิงสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

กรรณิการ์ เพื่องประยูร (2555) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า ความสามารถในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารจัดการการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี โดยมีความรู้สึกละแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2553) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า การที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

Mott (1972) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกละแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

Hoy & Miskel (1991) ได้กล่าวถึงการความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า ความคิด ท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้กับบุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงาม และทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการให้นักเรียนมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน และทำให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการให้นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล และยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ และสร้างการตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ภารดี อนันต์นาวิ (2553) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

Mott (1972) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมไว้ว่า ในองค์กรต่างๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียนและนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น

สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

Hoy & Ferguson (1985) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งด้านบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

Hoy & Miskel (1991) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมไว้ว่า โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนรูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้ หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจำเป็นวิธีการติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

ที่เกิดขึ้น มีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อหลักการในรูปแบบเดิมเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ และเปิดรับต่อสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษานิเทศก์กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาหาทางป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตรด้านการสนับสนุนการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าตามแนวทางของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การใช้ระบบบริหารงานคุณภาพ (PDCA) บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น ซึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรจัดให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีการแบ่งงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

กรรณิการ์ เพื่องประยูร (2555) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ทางด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Mott (1972) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์ กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร ความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน

Hoy & Miskel (1991) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบ รองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา การที่องค์กรได้ดำเนินงานต่างๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน สามารถดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มุ่งพัฒนานักเรียน

ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่างรอบด้าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทักษะคตินักเรียนในเชิงสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการ ประพฤติปฏิบัติตนของนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการให้นักเรียนมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน และทำให้นักเรียนรู้จัก การพัฒนาตนเองให้มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการให้ นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล และยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติตาม ด้วยความจริงใจ และสร้างการตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความ คิดเห็นของส่วนร่วม

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การ ดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น มีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อหลักการในรูปแบบเดิมเพื่อให้สามารถ ปรับตัวอยู่ในสังคมได้ และเปิดรับต่อสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถดำเนินการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง เป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่ จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถโน้มน้าว ความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 814 ถนนปราชิน อนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองปราชินบุรี รหัสไปรษณีย์ 25000 โทรศัพท์ 037-211362 โทรสาร 037-211579, 037-214440, 037-213200 www.prachin1.go.th รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ของจังหวัดปราชินบุรี คือ อำเภอเมืองปราชินบุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอสรีมโหสถ อำเภอสรีมหาโพธิ และอำเภอประจันตคาม มีหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

2.3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เด็กไทยเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ได้รับการพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ

2.3.2 พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
- 2) พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน (โรงเรียนเยี่ยม)
- 3) ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (เด็กสุดยอด นำไปสู่รางวัล)
- 4) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 5) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
- 6) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ (ครูสอนดี)
- 7) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 8) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคุณภาพ)

2.3.3 เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไป และได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย
- 2) ผู้เรียนได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม
- 3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ
- 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5) หน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 กลยุทธ์หน่วยงาน

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ของจังหวัดปราชญ์บุรี คือ อำเภอเมืองปราชญ์บุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอศรีมโหสถ อำเภอศรีมหาโพธิ และอำเภอประจันตคาม มีภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งงานวิจัยนี้จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ราม เรือนทองดี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา 3) ศึกษารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมการดำเนินการ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ และรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์ 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน รองลงมาคือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมการกำกับติดตามและประเมินผล โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 58.80

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) การพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.59 + 0.74 * X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.62 * Z_x$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 เปลี่ยนไป 0.74 หน่วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับประยุกต์ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในทุกส่วนงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา และจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพ และเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

ปาริชาติ แก้วสาร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 4) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการบริหารและการจัดการ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับมาก ($r_{xy} = .651$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การแบบมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 46.1 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = .305(Z_5) + .211(x_4) + .204(Z_1)$

ไชยา หานุกภาพ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน 5) หาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

กับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .016. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยทั้ง 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน (x_2) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_1) ด้านการไว้วางใจกัน (x_4) และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (x_3) 7) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน

ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาตามรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ ดังนี้ การมีส่วนร่วมดำเนินการ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.81) การมีส่วนร่วมประเมินผล ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.83) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.89) และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.90) ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาตามรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ ดังนี้ การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.79) การบูรณาการ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.80) การบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.84) และการปรับตัว ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.80) ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ระดับสูงมาก ($r = 0.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมเรียงลำดับจากความสัมพันธ์สูงสุดไปต่ำสุดได้ ดังนี้ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = 0.99$) การมีส่วนร่วมดำเนินการ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.88$) การมีส่วนร่วมประเมินผล มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.80$) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.64$) ทุกด้านเป็นความสัมพันธ์ทางด้านบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติ อาบัส (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$) 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในระดับสูง 0.75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิบูลธ นิลพิบูลย์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การไว้วางใจกัน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

2) ทราบแนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและการไว้วางใจกัน 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน ส่งเสริมการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจให้ผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน 2) ความยึดมั่นผูกพัน ให้การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน มีการวางแผน การดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุม การปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษา ของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

พรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ระดับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ แบบจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการร่วมวางแผน และการสนับสนุนของ ผู้บริหารปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ การร่วมปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับรู้เป้าหมายร่วมกัน และการร่วมตัดสินใจ 4) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย

การร่วมวางแผนและการสนับสนุนของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .83 สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ หรือสมการถดถอยได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .88 + .53X_2 + .29X_3$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .55Z_{x2} + .36Z_{x3}$

เสกสันต์ รอดย้อย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งรายการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การสนับสนุนงานวิชาการ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการประสานงานวิชาการ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่มีประสิทธิผลต่ำสุดคือ ความสามารถทางวิชาการ และ 3) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนพร รัตนประสบ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 3) ศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และด้านบุคลากรจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก 2) ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านบุคลากร โดยรวมและรายด้านสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และด้านบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ (x_{112}) การพัฒนาครู (x_{22}) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_{113}) และงบประมาณ (x_{121}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (Y) มีค่าอำนาจพยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 47.80 โดยสามารถเขียนเป็นสมการ เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.11 + .191(x_{121}) + .209(x_{22}) + .172(x_{113}) + .140(x_{121})$ หรือในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .247(Z_{112}) + .282(Z_{112}) + .230(Z_{113}) + .168(Z_{121})$

จันทร์จิรา สุดใจ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ 2) ศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ 3) วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการรับรู้สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานติดตามตรวจสอบการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมรับประโยชน์และเป็นเจ้าของนโยบายสาธารณะ 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (x_3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ติดตามตรวจสอบ (x_4) การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ (x_2) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์และเป็นเจ้าของนโยบายสาธารณะ (x_5) และการมีส่วนร่วมในการรับรู้สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (x_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ($\hat{Y}_{tot}$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 60.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.01 + 0.16(x_3) + 0.15(x_4) + 0.18(x_2) + 0.12(x_5) + 0.15(x_1)$

ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_1) ด้านการไว้วางใจกัน (x_4) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (x_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ($\hat{Y}$) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซนต์

ฐิตา วิหครัตน์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .787$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการ

มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y' = 2.004 + .258X_3 + .145X_1 + .109X_2$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z' = .463X_3 + .163X_2$

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามที่ได้กำหนดไว้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 แบ่งออกเป็น ครู จำนวน 1,045 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 114 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1, 2566) รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,159 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษา 114 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,159 คน โดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตารางที่ 3.1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 ตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และเป็นครู 261 คน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปอย่างเท่าเทียม

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรทางการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ครู	1,045	261
ผู้บริหารสถานศึกษา	114	28
รวม	1,159	289

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยใช้เทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ต ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ต ที่เป็น

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ระดับจากมากที่สุด จนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย
- 3) วิเคราะห์ข้อคำถามเพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)
- 4) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญสนใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่สนใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญสนใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

2) คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเนื้อหาที่ศึกษา
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยค่า IOC ที่ได้มานั้น ผลปรากฏว่า ได้ข้อคำถามที่ใช้ในการวัดความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม 21 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.80 – 1.00 ได้ข้อคำถามที่ใช้วัดความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดลอง (Try out)

3) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น 0.99

4) นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงและหาค่าความเชื่อมั่น มาทำปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ

5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จนครบจำนวนที่กำหนดไว้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยติดต่อส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

3) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านการใช้ Google form ดำเนินการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

4) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป ซึ่งได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 289 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าสถิติ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถ
ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความ
สามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า 5 ระดับ
(Rating Scale) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษามาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน และวิธีการนำเสนอ ดังนี้

1) สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

(1.1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item
Objective Congruence :IOC)

(1.2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากการคำนวณหาความเชื่อมั่น
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990)

2) สถิติพื้นฐาน

(2.1) ร้อยละ (Percentage)

(2.2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

(2.3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปร
ทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Method by Enter)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N แทน ประชากร

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ร้อยละ

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

β แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

Adjusted R² แทน ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)

SE_{est} แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

X แทน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

(X₁) แทน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(X₂) แทน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

(X₃) แทน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

(X₄) แทน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
$\hat{Y}$	แทน	ค่าพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับชั้น ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (%)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (%) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
เพศ		
1. ชาย	120	41.50
2. หญิง	169	58.50
รวม	289	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	117	40.50
2. 30 - 40 ปี	104	36.00
3. 41 - 50 ปี	41	14.20
4. 51 ปีขึ้นไป	27	9.30
รวม	289	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	229	79.20
2. ปริญญาโท	57	19.70
3. ปริญญาเอก	3	1.00
รวม	289	100.00
ตำแหน่ง		
1. ครูผู้สอน	261	90.30
2. ผู้บริหารสถานศึกษา	28	9.70
รวม	289	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	129	44.60
2. 6 - 10 ปี	103	35.60
3. 11 - 15 ปี	24	8.30
4. 16 - 20 ปี	11	3.80
5. 21 ปีขึ้นไป	22	7.60
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 169 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 เป็นครูผู้สอน จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.2 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ $\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.96	0.85	มาก	4
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.02	0.88	มาก	3
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.06	0.83	มาก	2
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.10	0.79	มาก	1
รวม	4.04	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.79) รองลงมา ด้านความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.83) และด้านความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.3 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.93	1.07	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนด ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา	3.97	1.01	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเป้าหมาย การดำเนินงานของสถานศึกษา	3.94	1.05	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอภิปราย ถึงปัญหา และความต้องการของครูผู้สอน	3.99	1.08	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของ การดำเนินงาน	3.93	1.12	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.03	1.01	มาก	1
รวม	3.96	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.03$, S.D.=1.01) รองลงมา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการของครูผู้สอน ($\bar{X}=3.99$, S.D.=1.08) และด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วม

ในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.93$, S.D.=1.12)

ตารางที่ 4.4 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.02	1.04	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของ สถานศึกษา	3.94	1.16	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา	3.99	1.00	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา	4.08	1.06	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการ ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.08	1.00	มาก	2
รวม	4.02	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.08$, S.D.=1.06) รองลงมา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.08$, S.D.=1.00) และด้านผู้บริหาร

สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.94$, S.D.=1.16)

ตารางที่ 4.5 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ	4.05	1.00	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบร่วมกัน	4.10	0.97	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจกล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ	4.17	0.98	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา	3.98	1.12	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการดำเนินการต่างๆ โดยไม่สร้างแรงกดดันในการดำเนินงาน	4.00	1.08	มาก	4
รวม	4.06	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจ กล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.98) รองลงมา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบร่วมกัน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.97) และด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ยอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.98$, S.D.=1.12)

ตารางที่ 4.6 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ค่าสถิติ $\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา	3.98	1.00	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถติดตามประเมินผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	4.20	0.90	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการของสถานศึกษา	4.12	0.91	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน	4.17	0.95	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป	4.03	1.00	มาก	4
รวม	4.10	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน สามารถติดตามประเมินผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.90) รองลงมา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้ามามี

ส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.95) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.98$, S.D.=1.00)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.7 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.11	0.85	มาก	2
2. การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน	4.14	0.76	มาก	1
3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.09	0.81	มาก	3
4. การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.07	0.85	มาก	4
รวม	4.10	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความคิดเห็นด้านการมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.76) รองลงมา ด้านความคิดเห็นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.85) และด้านความคิดเห็นด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.8 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ค่าสถิติ $\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.04	1.08	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตาม เป้าหมายของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้	4.09	0.94	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูผู้สอนดำเนินการจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	4.11	1.05	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูผู้สอนมุ่งพัฒนานักเรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่าง รอบด้าน	4.08	0.98	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทักษะ ของนักเรียนในเชิงสร้างสรรค์	4.17	0.96	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม หลักสูตร	4.13	0.99	มาก	2
รวม	4.11	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทักษะ ของนักเรียนในเชิงสร้างสรรค์

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.96) รองลงมา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.99) และด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.08)

ตารางที่ 4.9 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน

ด้านการมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม	4.12	0.97	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน	4.16	0.97	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเสริมสร้างให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	4.20	0.81	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคม และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ	4.11	0.94	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม	4.11	0.99	มาก	5
รวม	4.14	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเสริมสร้างให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.81) รองลงมา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.97) ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคม และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ และด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.91) และ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ด้านความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ร่วมดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษา	3.99	1.02	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง วิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น	4.23	0.87	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องและทันต่อ ความเปลี่ยนแปลง	4.07	0.97	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดต่อหลักการใน รูปแบบเดิมเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้	4.12	0.90	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับต่อสิ่งใหม่ๆ ที่ เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.03	1.00	มาก	4
รวม	4.09	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.87) รองลงมา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดต่อหลักการในรูปแบบเดิมเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.90) และด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.99$, S.D.=1.02)

ตารางที่ 4.11 ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.07	0.94	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และรวดเร็ว	4.12	0.94	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน	4.06	1.00	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.04	1.05	มาก	4
รวม	4.07	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ไข้ปัญหาที่

เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.94) รองลงมา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.94) และด้านผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=1.05)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยแยกเป็นรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SEb	β	t	Sig.
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X1)	0.14	0.07	0.16	2.08	0.02*
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X2)	0.42	0.06	0.49	7.24	0.00*
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X3)	0.32	0.07	0.04	0.45	0.65
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X4)	0.22	0.07	0.23	3.31	0.00*
R = 0.88 $R^2 = 0.77$ $SE_{est} = 0.37$ a = 0.76 Adjusted $R^2 = 0.76$ F = 234.28					

*p < .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X4) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ หรือการประมาณค่าผลลัพธ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.37 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.14, 0.42, 0.32 และ 0.22 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.16, 0.49, 0.04 และ 0.23 ตามลำดับ สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 \\ &= 0.76 + 0.14x_1 + 0.42x_2 + 0.22x_4\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_1z_{x1} + \beta_2z_{x2} + \beta_4z_{x4} \\ &= 0.16z_{x1} + 0.49z_{x2} + 0.23z_{x4}\end{aligned}$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X₂) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X₄) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X₁) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 ตำแหน่งครูผู้สอน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งพิจารณาแต่ละด้านได้ ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจ กล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถติดตามประเมินผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความคิดเห็นด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทัศนคติของนักเรียนในเชิงสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2) ด้านการมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเสริมสร้างให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่

เสริมสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม

3) ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดต่อหลักการในรูปแบบเดิม เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษา

4) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และรวดเร็ว รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ดี มี 3 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้งตัวแปรกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.88 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.37 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.76 + 0.14x_1 + 0.42x_2 + 0.22x_4$$

$$\hat{Z} = 0.16Z_{x1} + 0.49Z_{x2} + 0.23Z_{x4}$$

จากสมการดังกล่าวข้างต้นกล่าวได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.16 หน่วย ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X₂) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.49 หน่วย และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X₄) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.23 หน่วย

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้มีสาเหตุมาจากการที่ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายองค์กรร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหา จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานและเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยา หานุภาพ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ แก้วสาร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากการที่องค์กรได้ดำเนินงานต่างๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก จึงก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่โดยรวมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ งาม เรือนทองดี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ อาบัส (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำ ตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter) พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมได้ดี มี 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 77.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และกำหนดนโยบายของสถานศึกษา การดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามา

มีส่วนร่วมในการประเมินผลการพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ รวมทั้งให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตา วิหครัตน์ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 63.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 58.10

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน การคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาร่วมตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินและกำหนดทิศทางพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.3.1.2 จากการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนางาน และ

แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยการโน้มน้าวความคิด สร้างค่านิยมค่านิยม และความต้องการที่ให้เป็นไปในทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลน้อยที่สุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา วางแผนดำเนินงานปรับปรุงพัฒนางานต่างๆของสถานศึกษา เมื่อมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ รวมถึงคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ทำให้การบริหารงานเป็นไปดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า การหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงได้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยเพิ่มเติมวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เพื่องประยูร. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). แนวทางปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ศุภสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารการศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์.
- กัญญาพัชร พงษ์ดี. (2559). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพ
ผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- กิตติ อาบัส. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตหนองจอก
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ขวัญฤทัย ภู่อาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา).
- จันทร์จิรา สุดใจ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จรัส อติวิทยากรณณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา:
เทมการพิมพ์.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์. (2553). การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network
Building and Participatory). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนกพร มนัส. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชัยอนันต์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- จิตา วิหครัตน์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัด
สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัด
สุพรรณบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน.
สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>
- ทินกร ชอัมพงษ์. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกีฬาแบบมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ทิพวรรณ จันทะสถิตย์. (2546). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี, 3(1),
13-19.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ธีระ รุณเจริญ. (2547). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล.ที. เพรส.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (มกราคม-มิถุนายน 2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4(1), 176.
- ประไพพร สืบเทพ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2550). หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปวีณา ศรีนาราย. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ปาริชาติ แก้วสาร. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2553). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- พจนีย์ มั่นคง. (2560). ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการต้นในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปปี้เกิ้ล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พนพร รัตนประสบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรเทพ เหมรณนที. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พรณี มนพัทธ์ปริพัตร. (2560). ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 100ก.
- พัชรพร ร่วมรักษ์. (2559). การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุง). ชลบุรี: มนตรี.
- _____. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่5). ชลบุรี: มนตรี.
- ยุพา สิริอำนวยศักดิ์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2559). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- วลัยลักษณ์ หนูพันธ์. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านตามแนวทาง
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านตบกก-ตาสึง หมู่ที่ 6 ตำบลวังสรรพรส อำเภอลำ
ดง จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิบูลย์ นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ไศยดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมจิตร ชูศรีवास. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- สมบัติ นามบุรี. (มกราคม-เมษายน 2560). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสาร
วิจัยวิชาการ, 2(1), 183-197.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (2562). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (แผนกลยุทธ์) พ.ศ. 2563-2565. ปราจีนบุรี: สำนักงานฯ.
- _____. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566. ปราจีนบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก
รอบ 3 พ.ศ. 2554 – 2558 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา แก้ไขเพิ่มเติม
พฤษภาคม 2554. สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2561). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2560 (IMD 2017) = IMD world
competitiveness yearbook (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์.
- สุนทรี่ แสงอุไร. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สุรินทร์ แก้วมณี. (2558). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์กรบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- เสกสันต์ รอดย้อย. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ. (2558). **การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Anthony, William p. (1978). **Participative Management**. Massachusetts: Addison Wesley.
- Armstrong D. G., Kenneth, T. H., & Tom, V. S. (1989). **Education Introduction**. New York: MacMillan.
- Baksh, A. M. (1995). **The relationship between participative management and job attitudes**. (Dissertation Abstracts International, 56, 351).
- Brown, B. R. (1998). **An analysis of the perceived effectiveness of school-based management by school and community stakeholder**. Illinois: The Northern Illinois University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Campbell, S., and Thoms, A. (1977). Ultrasound measurement of the fetal head to abdomen circumference ratio in the assessment of growth retardation. **An International Journal of Obstetrics & Gynaecology**, 84(3), 165-174.
- Cohen, J., and Uphoff. (1977). **Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation**. London, UK: Rural Development Center: Cornell University.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. **World Development**, (8), 213-235.
- _____. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Dessler, G. (1986). **Organization theory integrating structure and behavior** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Fiedler, F. E. (2003). **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill. Glickman.
- Gibson, J. L. (1979). **Organization Behavior Structure Process**. Texas: Business.
- Gray. A. Yukl. (1981), **Leadership in Organization**. New York: Prentice-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R.B. (1995). **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work** (5th ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., and Mikel, C. G. (1991). **Educational Administration: Theory Research and Practice** (4th ed.). New York: Harper Collins.
- _____. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- _____. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice** (8th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy & Miskel. (1987). **Educational Administration: Theory Research and practice** (3rd ed.). New York: Random house.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hoy, W. K., and Furguson, J. (1985). Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of School. **Educational Administrators Quarterly**, 59(3), 732-A.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**.
- Mott, P. E. (1972). **The characteristic of effective organization**. New York: Harper and Row.
- Parson, Talcott. (1960). **Administrative Science Quarterly. Effective of Size, Complexity and Ownership in Administrative Intensity**. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Person, J. L. (1994). **An Examination of the Relationship Between Participative Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina Community Colleges**. (Dissertation Abstracts International, 53, 09, 307-A).
- Price, J. L. (1993). **Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions**. Homewood, ill: Richard D Irwin.
- Putti Schuler, R. S., & Vandra, H. L. (1987). **Personal and Human Resource Management**. New York: West.
- Rensis Likert. (1961), **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book
- Robbins, P. (1990). **Organization theory: Structure designs and application**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Runner, T. (1997). **The Principalship: A Reflective Practice Perspective**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Sashkin. M. (1982). **A manager's guide to participative management**. New York: AMA.
- Seashore, S., & Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. **Administrative science quarterly**, 12, 377-395.
- Sergiovanni, T. J. (2009). **The principalship: A reflective practice perspective** (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Shadid, W., wil P., and others. (1982). **Access and Participation A Theortical Approach in Participation of the Poor in Development**. New York: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. M. (1996). **Management and leadership for nurse managers**. Boston: Jones and Barlett.
- United Nation, Department of International Economic and Social Affair. (2009). **Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development**. Report of The Meeting for The Ad hoc Group of Expert. New York: United Nation.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 3. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม | รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตย
วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 |
| 4. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร |
| 5. นายกอบโชค ศิริรันดร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบำรุงธรรม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
เขต 1 |

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

ที่ ยว ๐๖๔๙๙.๐๒/๓๓๐๗๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สอ ๗๖ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๑๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เศษไชย

เนื่องด้วย นายธนกร รัชชาศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่ออนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่ นายธนกร รัชชาศิลป์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมแสง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๗๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ ฮว ๐๖๔๙.๐๒/๓๔๐๓.๓



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอยื่นเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนิโง

เนื่องด้วย นายธนกร รัชาศิณี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ถึงกีดค้านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่ออนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่ นายธนกร รัชาศิณี เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๐๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๐๓๕๐๔๙

ที่ ยว ๐๖๔๙๙.๐๒/๑๓๐๙๓.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๐๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิชณุ เปี่ยมวิม

เนื่องด้วย นายธนกร วิชาศิลป์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชอมนันท์ มีนคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก นายธนกร วิชาศิลป์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ สว ๐๖๔๐๙.๐๒/๓๓๐๙๒.๒



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๐๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อริศณ สันธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายธนกร รัชกาลิณี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริศณ สันธนาปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่นายธนกร รัชกาลิณี เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒-๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒-๕๔๙๓๐๕๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๓๓๐๓.๔



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายอิทธิวัฒน์ ศวชม

เนื่องด้วย นายธนกร รัชศาสตร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์หรือสาขาศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่อนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะศึกษาศาสตร์หรือสาขาศึกษาจึงขออนุญาตท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่นายธนกร รัชศาสตร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมเขต)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์หรือสาขาศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๙๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงตามความเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับโดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายธนกร รักษาศิลป์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30-40 ปี ☐ 41- 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4	ตำแหน่ง ☐ ครูผู้สอน ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
5	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ
(พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ข้อ	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร แบบมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการของครูผู้สอน					

ข้อ	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร แบบมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น					
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวก และทางลบร่วมกัน					

ข้อ	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร แบบมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจ กล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการดำเนินการต่าง ๆ โดยไม่สร้างแรงกดดันในการดำเนินงาน					
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน สามารถติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการของสถานศึกษา					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมุ่งพัฒนานักเรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่างรอบด้าน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทักษะคต ของนักเรียนในเชิงสร้างสรรค์					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร					
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเสริมสร้างให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคม และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม					
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดต่อหลักการในรูปแบบเดิมเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และรวดเร็ว					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					

ขอแสดงความนับถือ

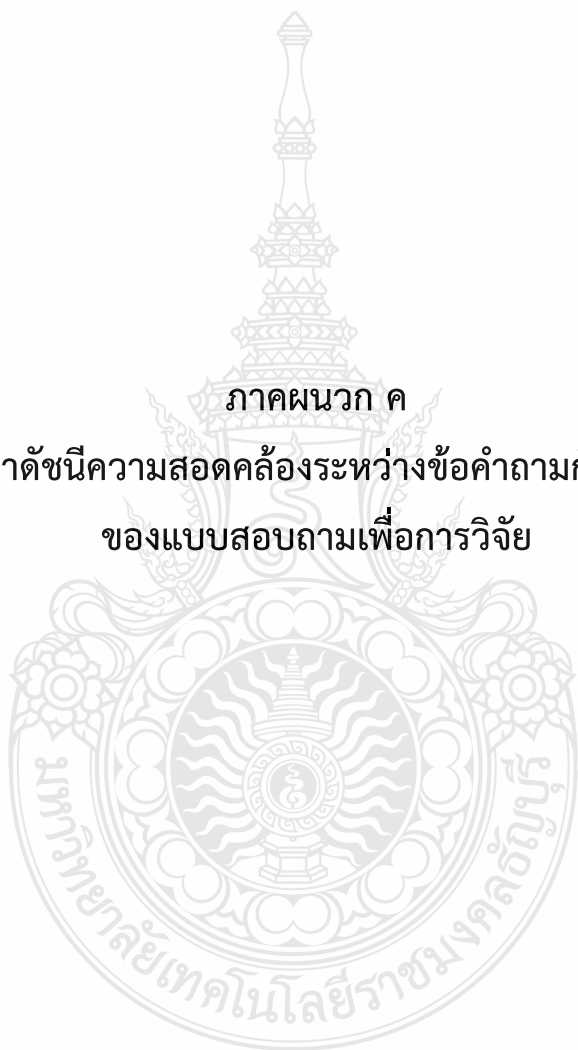
นายธนกร รักษาศิลป์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. อายุ ☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41- 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ตำแหน่ง ☐ ครูผู้สอน ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เฉลี่ยเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) ☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวก และทางลบร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจกล่าววยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนเมื่อดำเนินการประสบความสำเร็จ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นเมื่อการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการดำเนินการต่าง ๆ โดยไม่สร้างแรงกดดันในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถติดตามประเมินผล ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ประสิทธิผลของสถานศึกษา		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูผู้สอนสามารถดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูผู้สอนดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูผู้สอนมุ่งพัฒนานักเรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่าง รอบด้าน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาแนวคิด ทักษะ ของนักเรียนในเชิงสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีแนวคิดอยู่บน พื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเสริมสร้างให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคม และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความตระหนักรู้ให้นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดต่อหลักการในรูปแบบเดิมเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมี ผลดีต่อการพัฒนางาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการที่แตกต่างกันให้ ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายธนกร รักษาศิลป์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 11 กรกฎาคม 2531
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 45 หมู่ 8 ตำบลช่องกุ่ม อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 27160
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2559 – 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านดงกระทยาม
พ.ศ. 2561 – 2566	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านดงกระทยาม
พ.ศ. 2566 – ปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านหนองเรือ
โทรศัพท์	095 769 5875
อีเมล	tanakorn_r@mail.rmutt.ac.th

