



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

วัชรกร ชวดกลางลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วัชรกร ชวดกลางลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATORY MANAGEMENT AND
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY
WATCHARAKORN CHUDGLANGLA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วัชรกร ชวดกลางลา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมณา สุวรรณไตรย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.สมัทนา หาญสุรีย์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.รัชฎาพร งอยภูธร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรบุญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แนะนำการทำวิทยานิพนธ์ ช่วยเหลือ ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร นางสาวเพ็ญแข นาถโกษา และ ดร.ทิฆัมพร วรรณทองสุข ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะทางการพัฒนา รวมถึงไป นายวิทยา ชุมปัญญา ดร.สมพร หลิมเจริญ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข นางจันทพร สิรินันท์เกตุ นางสาวสิริกร มาตราช และนางดาระณี ภูนิคม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะทางการพัฒนา ให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ศึกษาานิเทศก์กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา คุณน้า ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านคอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน จนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วัชรกร ชวดกลางลา

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	วัชรกร ชวดกลางลา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์
ปริญญา	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน และหาแนวทาง
การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564
จำนวน 350 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 52 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 143 คน
และครูผู้สอน 155 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan
และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย
แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก
.634 – .873 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนก .522 – .909 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 และแบบ
สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way
ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's
Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโรงเรียน ควรมีเกณฑ์การประเมินและรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผ่านกระบวนการ PLC 2) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โรงเรียนควรคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการประชุมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการ 3) ด้านการไว้วางใจกัน บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนา และยกย่องเชิดชูผลงาน 5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการดำเนินงานอย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและมีการสร้างเครือข่ายในอุดมการณ์ร่วมกัน และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

TITLE	The Relationship between Participatory Management and the Effectiveness of School Administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Watcharakorn Chudglangla
ADVISORS	Asst. Prof Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Sumattana Hansuri
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate, compare, investigate the relationship between participatory management and the effectiveness of school administration, and establish guidelines for developing participatory management that had a relationship with the effectiveness of school administration. The sample group, obtained through multi-Stage random sampling, consisted of 52 school administrators, 143 task group heads, and 155 teachers working under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2021, yielding a total of 350 participants. The Krejcie and Morgan table was also applied for determining the sample size. The tools for data collection were sets of 5-point scale questionnaires, comprising a set of questionnaires on participatory management with the discriminative power values ranging from .634 to .873 and the reliability of .973, and a set of questionnaires on the effectiveness of school administration with the discriminative power values ranging from .522 to .909 and the reliability of .990, and a structured interview form examining guidelines for developing participatory management that had the relationship with the effectiveness of school administration. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The participatory management was overall at a high level.
2. The effectiveness of school administration was overall at a high level.
3. The participatory management as perceived by participants, classified by positions and school sizes, was different at the .01 level of significance overall. Overall, there was no difference in terms of work experience.

4. The effectiveness of school administration as perceived by participants, classified by positions and school sizes, was different at the .01 level of significance overall. In terms of work experience, there was no difference overall.

5. The participatory management and the effectiveness of school administration had a relationship at a high level ($r_{xy}=.891$) with the .01 level of significance.

6. The proposed guidelines for developing participatory management and the effectiveness of school administration consisted of six aspects: 1) Participation in School Assessment, schools should establish assessment standards, and all stakeholders' viewpoints should be heard through the PLC process, 2) Participation in Benefits, schools should prioritize the benefits to students through meetings to build up understanding on administrative management, 3) Trusting, school personnel must have mutual trust. The administrative management must follow good governance principles and operate in a decentralized and equitable manner, and 4) Freedom to Work, schools should support and promote personnel development and performance appraisal and recognition, and 5) Setting Mutual Task Goals and Objectives, task operations should be tailored to suit school contexts and create a mutual ideological network, and 6) Decision-Making Participation, schools should promote the exchange of ideas to foster mutual understanding and the selection of the best options.

Keywords: Participatory Management, Effectiveness of School Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน.....	18
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	18
ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	22
แนวคิด ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม	23
รูปแบบลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	26
องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	30
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.....	51
ความหมายของประสิทธิผล	51
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.....	52
การประเมินความมีประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน.....	54
ขอบข่ายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.....	57
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	99
งานวิจัยในประเทศ.....	99
งานวิจัยต่างประเทศ.....	111
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	113
ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	114
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	114
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	126
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	130
คุณสมบัติและรายชื่อของผู้เชี่ยวชาญ	130
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	132
การวิเคราะห์ข้อมูล	132
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	133
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	133
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	134
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	135

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	199
ความมุ่งหมายของการวิจัย	199
สมมติฐานการวิจัย	200
วิธีดำเนินการวิจัย	201
สรุปลผลการวิจัย	205
อภิปรายผล	208
ข้อเสนอแนะ	216
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลจากการวิจัยไปใช้	216
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	218
บรรณานุกรม	219
ภาคผนวก	231
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	233
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	239
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	259
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	263
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	279
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	293
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	301
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะทางการพัฒนา ...	311
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย	317
ประวัติย่อของผู้วิจัย	325

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	34
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	116
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	117
4 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน	118
5 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน....	136
6 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	137
7 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ (X_1) โดยรวมและรายข้อ.....	138
8 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X_2) โดยรวมและรายข้อ.....	140
9 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน (X_3) โดยรวมและรายข้อ.....	141

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการไว้วางใจกัน (X ₄) โดยรวมและรายชื่อ.....	142
11 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ (X ₅) โดยรวมและรายชื่อ.....	143
12 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X ₆) โดยรวมและรายชื่อ	144
13 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	146
14 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน วิชาการ (Y ₁) โดยรวมและรายชื่อ.....	147
15 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงาน งบประมาณ (Y ₂) โดยรวมและรายชื่อ.....	149

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานบุคคล (Y ₃) โดยรวมและรายข้อ	151
17 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานทั่วไป (Y ₄) โดยรวมและรายข้อ.....	153
18 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง.....	155
19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน.....	157
20 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	159
21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาด โรงเรียน.....	161
23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามขนาด โรงเรียนที่แตกต่างกัน.....	162
24 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง.....	164
25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน	166
26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	167
27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	168
28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	169
29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามขนาด โรงเรียนที่แตกต่างกัน	170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับ ประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	172
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน วิชาการ (Y_1)	174
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน งบประมาณ (Y_2).....	175
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3)	176
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป (Y_4)	177
35 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	178
36 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	190

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์.....	191
38 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน.....	192
39 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการไว้วางใจกัน.....	193
40 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์.....	194
41 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	195
42 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ.....	281
43 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	286

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	295
45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	297

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	319
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	319
4 สัมภาษณ์ นายวิทยา ชุมปัญญา รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	320
5 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	320
6 สัมภาษณ์ ดร. ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนเขียวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	321
7 สัมภาษณ์ ดร. ประเมศวร์ วรรณทองสูง รองผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	321
8 สัมภาษณ์ นางจันทพร สิรินนทเกตุ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	322
9 สัมภาษณ์ ดร.ทิฆัมพร วรรณทองสูง ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	322
10 สัมภาษณ์ นางสาวสิริกร มาตราข ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	323
11 สัมภาษณ์ นางดาระณี ภูมิคม ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	323

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิต มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติ อีกทั้งสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการเติบโตของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้สังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการดำเนินชีวิต รวมถึงระดับการศึกษา และความต้องการของบุคคล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า ก) จากการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาประเทศ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมคนให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

อีกทั้งมาตรา 39 บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงาน และใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการของโรงเรียนนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550, หน้า 5)

โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ดังนั้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสม ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 71 – 73) การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลักซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้ เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ ทำงานร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2553, หน้า 14)

การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันโดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จิตรา แก้วมะ, 2563, หน้า 23) ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมี เทคนิคและวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดและเกิดผลสำเร็จขององค์กร การปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุ ความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้อง อาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่ายทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอก สถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 1) นำการบริหารโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาส ให้ผู้ร่วมงานทุกคน แสดงออกจนแนวคิดต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วน เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิด การวางแผนการนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน (ประภาพร ซื่อสิทธิกุล, 2560, หน้า 14) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เป็นแนวทางในการ บริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะ ให้ ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไป สถานศึกษาต้องได้รับความร่วมมือ จากทุกฝ่ายทั้งนักเรียน ครูผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป การทำงานเปิดโอกาสให้เพื่อ

ร่วมงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกัน วางแผนร่วมกัน (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, 2560, หน้า 124 – 132) ซึ่งการมีส่วนร่วมของทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการจะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีและเป็น องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ เพราะการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ การตัดสินใจร่วมกันอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 228) ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความเจริญทางการศึกษาต่อไป

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนที่ดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดที่จะพาสถานศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอำนาจในการ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูในโรงเรียน อีกทั้ง เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารงานโรงเรียนนั้นประกอบด้วย การ บริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงาน ทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการ บริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้โอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วม รับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงสุด จนไปถึงการประเมินผลโดยสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อร่วมกันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560, หน้า 17)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงาน ภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของการบริหารจัดการ ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร ใน 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย

สู่การปฏิบัติและดำเนินการตามโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของรัฐตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น มีการกำกับ ติดตาม และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, ออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2564)

จากความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อจะนำไปใช้เป็นแนวทางการยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. ได้ทราบถึงประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ได้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

- 1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ ชิตพล สุวรรณพา (2556, หน้า 79); โคธิดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20); เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น (2558); กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33); Cohen and Uphoff (1980, pp. 213 – 218);

Alastair (1982, p. 18) อ้างถึงใน ปัญหา สิทธิพล, 2545, หน้า 18); Bryman (1986, p. 139); Hirsch (1990, pp. 85 – 186); และ Swansburg (1996, pp. 391 – 394) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.1.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน
- 1.1.3 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
- 1.1.4 การไว้วางใจกัน
- 1.1.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- 1.1.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามขอบข่ายการบริหารงาน ในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 – 122) ใน 4 ด้านประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ทั้งหมดจำนวน 2,688 คน จาก 175 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 700 คนและครูผู้สอน จำนวน 1,813 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2562, หน้า 4)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน

บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็น

- 2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน
- 2.2.2 หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 143 คน
- 2.2.3 ครูผู้สอน จำนวน 155 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 หัวหน้ากลุ่มงาน

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ได้แก่

3.2.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2.1.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน

3.2.1.3 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

3.2.1.4 การไว้วางใจกัน

3.2.1.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

3.2.1.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ได้แก่

3.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

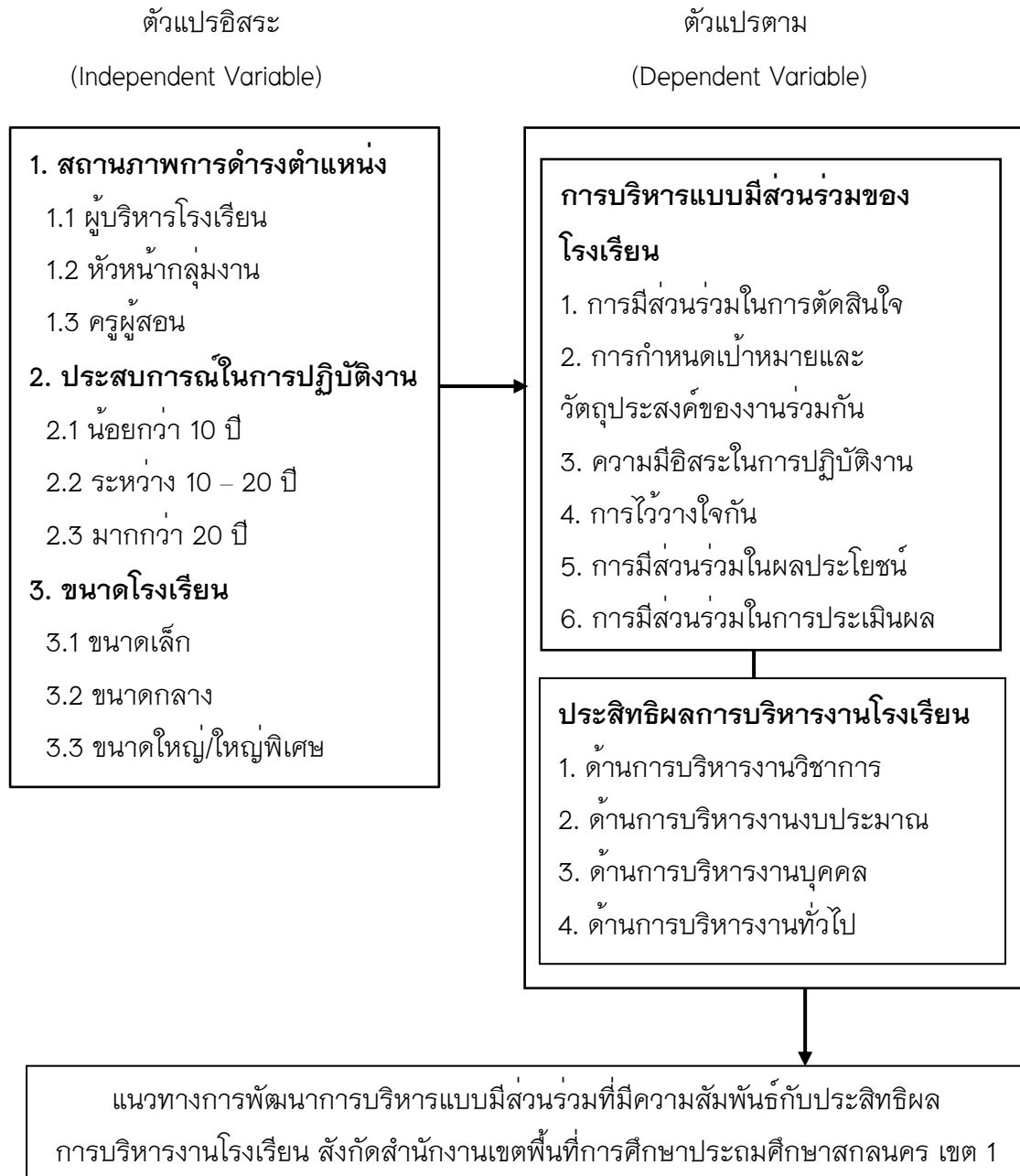
กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ รวบรวมเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ ชิตพล สุวรรณผา (2556, หน้า 79); โคธิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20); เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น (2558); กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33); Cohen and Uphoff (1980, pp. 213 – 218); Alastair (1982, p. 18 อ้างถึงใน ปัญหา สิทธิพล, 2545, หน้า 18); Bryman (1986, p. 139); Hirsch (1990, pp. 85 – 186) และ Swansburg (1996, pp. 391 – 394) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การไว้วางใจกัน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 – 122) ใน 4 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลและ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งกับการจัดการศึกษาได้เข้ามาส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานและก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผู้ก่อกำเนิดและตกลงใจร่วมกัน ในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบ ได้แก่

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง วิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสม และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพราะการตัดสินใจที่ดีจะมีผลถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อีกด้วย

1.2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานร่วมกัน หมายถึง การร่วมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกันก่อนกำหนดเป้าหมายของงาน ส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียน แผนพัฒนาโรงเรียน บุคลากรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และยอมรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน

1.3 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

1.4 ด้านการไว้วางใจกัน หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัว

1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล การปฏิบัติงานของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนที่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน การจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นโดยมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนะแนวทางให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและการเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและการรายงานการใช้จ่ายเงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นความเป็น

อิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้ สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงาน ให้กับองค์กร และสามารถเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดระบบการบริหาร ให้การ สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานส่วนอื่น ๆ ขององค์การให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ ตามเป้าหมายกำหนด รวมไปถึงการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบ ฐานข้อมูลและระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและ ท้องถิ่น เพื่อบริหารและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึง การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 แบ่งออกเป็น 3 สถานภาพ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการ ในตำแหน่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

3.2 หัวหน้ากลุ่มงาน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้า กลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

3.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการ จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมดโดยนับเป็น ดังนี้

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่ง หรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

4.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ปัจจุบัน ระหว่าง 10 – 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ปัจจุบันมากกว่า 20 ปี

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งใช้เกณฑ์การย้ายของผู้อำนวยการสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 121 – 300 คน

5.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในระดับสูงขึ้นไป ($r = 0.71$ ขึ้นไป) โดยผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.4 รูปแบบลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.5 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.3 การประเมินความมีประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.4 ขอบข่ายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
3. ข้อมูลพื้นฐานและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิบูลย์ นิลพิบูลย์ (2563, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารโดยการให้บุคคลภายในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันเนื่องจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการคิด การร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้ เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง เกิดการระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว ลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้นเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วยการที่ผู้บริหารให้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรการที่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย ดำเนินงานการประเมินผล และการแบ่งปันผลประโยชน์ เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นผูกพันระหว่างบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนา องค์กรด้วยความเต็มใจ โดยมีกลยุทธ์ในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่

เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนปัจจัย การติดต่อสื่อสารรวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจ การที่บุคคลผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้เข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจด้วยความเป็นมิตร หรือด้วยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล ผู้บริหารและสมาชิกหรือกลุ่มสมาชิกที่จะปฏิบัติงานร่วมกันคิด ตัดสินใจสร้างสรรค์งาน โดยมีการประสานงานจากบุคคล ผู้บริหารทุกเรื่องไม่ใช้การสั่งให้ปฏิบัติตามหรือประสานงานร่วมกันเฉพาะบางงาน แต่เป็นการร่วมกันอย่างอิสระในความคิดในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในผลประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้และร่วมเผชิญต่อผลการประเมินงานจนเกิดการยอมรับการแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

เทวพร ขำเมธา (2558, หน้า 16) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีอิสระในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบิร์ก (Swanburg) ได้แก่ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา

เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น (2558, หน้า 119 – 125) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีการไว้วางใจกัน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของชิ้นงานที่ชัดเจนและมีการยึดมั่นผูกพันต่อกัน มีการสื่อสาร มีการวัดและประเมินผล เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

ไพลิน ทิพย์กรรณ (2558, หน้า 12) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายความว่า กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

โคกิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

กัณรญาณี ศรีสุรภัย (2559, หน้า 14) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือและการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองในทุก ๆ ด้านโดยเริ่มตั้งแต่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

ศศิธร ลิทธิพรหม (2559, หน้า 242) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของความร่วมมือที่จะนำความสามารถที่มีอยู่ของบุคคลหรือกลุ่มคนเข้าไปเกี่ยวข้องมาใช้ โดยการร่วมกันคิดร่วมกันทำและร่วมกันประเมินผลในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นกระทำการร่วมกันด้วยความสมัครใจหรือตามบทบาทหน้าที่ โดยการใช้ความรู้ความสามารถและทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และรับผลประโยชน์ร่วมกัน

สุวิมล หงส์วิไล (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ สนับสนุน ตัดสินใจ กำหนดการวางแผนอย่างมีระบบ กำหนดนโยบาย มีการติดตามผลและประเมินผลร่วมกันนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

Argyris (1964, p. 21) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้

มีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และกัน ระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

Reeder (1974, p. 185 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562, หน้า 188 – 192) ได้ให้ความหมายเจาะจงถึงการมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วมเป็นการปะทะสังสรรค์ทางสังคมทั้งในลักษณะการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

Robbins (1990, p. 356) ให้ความหมายว่าเป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่มตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วยเทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ถือว่าเป็นการรวมเอาเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การ ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้บริหารในองค์การเปิดโอกาสให้สมาชิก เข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ร่วมวางแผน โครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็น

ประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

2. ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทิพย์ภาภรณ์ มาตจันทร์ (2553, หน้า 179) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเน้นความสำคัญไปที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีความเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศให้เป็นประชาธิปไตย มีหลักการในการบริหารตามหลักการของผู้บริหาร มอบหมายและกระจายอำนาจสู่บุคคลตามความสามารถด้วยความเต็มใจ จะเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของบุคคลและผู้บริหารลงยังสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยให้งานในระดับล่างมีความหมายและท้าทายมากขึ้น เนื่องจากบุคคลระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากบุคคลที่มีประชาธิปไตย ใช้หลักการในการบริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการทำงาน อันได้แก่ การวางแผน การสั่งการ การควบคุมย่อมสร้างความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมแก่บุคคล และนำมาซึ่งความผูกพัน ยินยอมรับผลของการปฏิบัติงานอันเกิดจากความร่วมมือกัน โดยปราศจากข้อโต้แย้ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความร่วมมือ รวมพลังความสามัคคี การทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม ทำให้มีการสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาจำกัด
2. บุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
3. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้งลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติได้มีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย
4. ทำให้เกิดกระบวนการประชาธิปไตย เป็นกระบวนการที่ร่วมมือกันแบ่งงานกันทำร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบเป็น การเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการทำงาน ควบคุมงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของฝ่ายบริหารให้ลดลง ทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานดีขึ้นมีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ในความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการบริหารองค์กรด้วยความราบรื่น บุคคลมีความรักความผูกพันต่อองค์กร การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมีการวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลประสิทธิภาพขององค์กรทำงาน ซึ่งฝ่ายบุคคลผู้บริหารจะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคลากร บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตาม ประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องอาศัยปัจจัยหลากหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม ทฤษฎีการสร้างผู้นำและทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ โดยบุคคลผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากที่สุด

3. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลต (Mary Parker Follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics Administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้างไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดยเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และเอฟ.เจ.โรธลิสเบอร์เกอร์ (F.J.Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

อุดร พูลสวัสดิ์ (2560, หน้า 26 – 31) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของ แมค เกรเกอร์ (Mc Gregor) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตามแนวคิดของทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้น ต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยันชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสมและคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็จะมีผลผลิตมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of School Organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนา

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making Style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่าง ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่าเพื่อสะท้อนสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนอีกด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ตามทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of Power) ของ French และ Raven นั้น ได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management Skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์การ เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ เป็นต้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

David McClelland (1961, pp. 100 – 112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญอีกประการของทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ ของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

Rensis Likert (1967, pp. 16 – 24) เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่าการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1: เผด็จการ (System 1 : Exploitative Authoritative) เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีคิลป์ (System 2 : ebevolent Authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ (System 3 : Consultative) ระบบนี้เป็น
การบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ
อย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4 : Participative Group)
เป็นระบบการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
ในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐาน
มาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับ
ความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์
แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร
 ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

4. รูปแบบลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเน้นการมีส่วนร่วม
เน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
ในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย บุคคลผู้บริหารนิยมมอบหมาย และกระจายอำนาจของ
ตนสู่บุคคลผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บริหารลง
และสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยให้งานในระดับล่าง
มีความหมายและท้าทายมากขึ้น เนื่องจากบุคคลระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วย
ตนเอง ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เกิดจากบุคคลผู้นำแบบประชาธิปไตย
ที่บริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วน
ร่วมไม่ว่าจะให้ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการ
บริหาร อันได้แก่ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ย่อมสร้างความภาคภูมิใจ
ในความมีส่วนร่วมแก่บุคคล จะนำมาซึ่งความผูกพันและความยินยอมรับผลการปฏิบัติงาน
อันเกิดจากการมีส่วนร่วมนั้น ๆ โดยปราศจากข้อโต้แย้ง ซึ่งนักวิชาการ นิภา อินทวงค์
(2563, หน้า 12) ได้เสนอแนะในการแบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย
3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ และปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย
ทรัพยากร การบริหาร และประสานความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (Evaluation)

อุตร พูลสวัสดิ์. (2560, หน้า 15) ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมาก แบ่งออกเป็น 4 ระบบ คือ

1. การปรึกษาหารือ (Consulting Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ (Committee) เช่น คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบอย่างนี้เป็น การกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วยระบบการปรึกษาหารือเหมาะสมสำหรับใช้กับบุคคลผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการหรือกรรมการ เป็นต้น

2. กลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้บริหารได้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานแบบของกลุ่มบุคคล 3 – 10 คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นปัญหาสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน, D (DO) การปฏิบัติ, C (Check) การตรวจสอบ, และ A (Act) การปรับปรุงแก้ไข หรือ P D C A นั่นเอง อย่างไรก็ตามระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค QC และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูงจึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่ว ๆ ไปที่มีลักษณะเป็นกลุ่มหรือผู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดหวังจะได้รับนี้เป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงานแต่มีหลักการปฏิบัติเดียวกัน คือ จะมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะมีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะ

จากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ทางปฏิบัติมากน้อยแค่ไหนและสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แจ้งนำเสนอบุคคลผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป ระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของของกิจการรูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัทหน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจโดยการส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายเป็นส่วนหนึ่ง เป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปีจะช่วยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเองและมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น ในรูปแบบนี้บุคคลผู้บริหารอาจนำมาประยุกต์ โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุดอีกประการหนึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ ยังได้เสนอกระบวนการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในแบบจริงจัง (High-involvement) ว่าเป็นการบริหารให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ซึ่งต้องอาศัยการกระจายอำนาจ (Decentralization) สู่ระดับกลางขององค์กรอย่างทั่วถึง อันได้แก่ สารสนเทศ (Information) ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจ ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ระบบงาน ระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการความรู้และทักษะ (Knowledge and Skills) ได้แก่ ความรู้และทักษะในการบริหาร และการปฏิบัติงานที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและความสำเร็จขององค์กร ด้านพลังอำนาจ (Power) ได้แก่ อำนาจบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในกระบวนการกำหนด นโยบายและกลยุทธ์ การปฏิบัติงานและการประเมินผลและรางวัล (Rewards) ได้แก่ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จลักษณะและรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมที่บุคคลผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการปฏิบัติ ส่วนร่วมในการผลประโยชน์ และส่วนร่วมการประเมินผล โดยรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมควรเป็นการมีส่วนร่วมแบบกลุ่มงานหรือในรูปคณะกรรมการเพื่อให้การปฏิบัติงานแผนงาน โครงการได้รับการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ เหมาะสม จนเป็นที่ยอมรับและเห็นชอบจากทุกฝ่ายซึ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมนั้น พิจารณาได้หลายมุมมอง แต่ลักษณะโดยรวมของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์กร การปฏิบัติ การบริหาร การสื่อสาร

และการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือการมีส่วนร่วมทางอ้อมทั้งในระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนหรือมีส่วนร่วมทั้งหมด รูปแบบการมีส่วนร่วมอันได้แก่

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อการปรึกษาหารือ (Consultine Management) ในการดำเนินงาน ปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษาเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน และร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ
2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วม โดยวิธีการจดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะ การเสนอแนะในแบบฟอร์ม การเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น
3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม (Team Working) เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดรวมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคุณภาพ
4. รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร เช่น การร่วมลงทุน การใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมอาจผสมผสานโดยใช้หลายวิธีการในการทำงานขึ้นอยู่กับสภาพของงานลักษณะและรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมที่บุคคลผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการปฏิบัติ ส่วนร่วมในการผลประโยชน์ และส่วนร่วมการประเมินผล โดยรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมควรเป็นการมีส่วนร่วมแบบกลุ่มงานหรือในรูปคณะกรรมการ เพื่อให้การปฏิบัติงานแผนงาน โครงการได้รับการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ เหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับและเห็นชอบจากทุกฝ่ายลักษณะของการมีส่วนร่วมนั้น พิจารณาได้หลายมุมมอง แต่ลักษณะโดยรวมของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์กร การปฏิบัติ การบริหาร การสื่อสาร และการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือการมีส่วนร่วมทางอ้อมทั้งในระดับของการมีส่วนร่วม เพียงบางส่วนหรือมีส่วนร่วมทั้งหมด 14 สรุปได้ว่า ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่บุคคล ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรโดยรูปแบบการบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ การปรึกษาหารือ กลุ่มคุณภาพ ระบบข้อเสนอแนะและระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นลักษณะเน้นการกระจายอำนาจให้

สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจ และมีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจเป็นการให้ความสำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลแก้ปัญหา ร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่บุคคล ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยรูปแบบการบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ การปรึกษาหารือ กลุ่มคุณภาพ ระบบข้อเสนอแนะ และระบบส่งเสริมให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นลักษณะเน้นการกระจายอำนาจ ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหาซึ่งจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจ และมีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจเป็นการให้ความสำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์และร่วมในการประเมินผลแก้ปัญหา ร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

5. องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน

จากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้ องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวถึงลักษณะรูปแบบและ องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ชิตพล สุวรรณผา (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจ ในการตัดสินใจ 2) ความไว้วางใจกัน 3) การรวมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วม รับผิดชอบดำเนินการ 4) ความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5) ความ ผูกพันต่อกันและรู้จักเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและ ทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น (2558, หน้า 119 – 125) ได้สรุปว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วมนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะการบริหาร

แบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การไว้วางใจกัน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของชิ้นงานที่ชัดเจน และมีการยึดมั่นผูกพันต่อกัน มีการสื่อสาร มีการวัดและประเมินผล เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

โคกิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33) ได้สังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นหลักสำคัญ ๆ มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

Cohen & Uphoff (1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน ทินกร ประเสริฐหล้า, 2553, หน้า 35 – 36) ได้แบ่งชนิดของการบริหารมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

Alastair (1982, p. 18 อ้างถึงใน ปัญหา สิทธิพล, 2545, หน้า 18) ได้ระบุถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

- มิติที่ 1 คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอะไรควร
- มิติที่ 2 คือการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ

มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

มิติที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Bryman (1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ต้องมีแนวทางในการไปสู่เป้าหมายที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากกว่า
2. ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขามองเห็นคุณค่า นั่นคือผู้บังคับบัญชาควรมีการเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) และเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมมีการเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและมีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นอีกด้วย
4. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเขาจะมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

Hirsch (1990, pp. 85 – 186) กำหนดให้การมีส่วนร่วมมีจุดเด่น 3 ด้าน คือ 1) ด้านบริบท การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนอย่างแท้จริงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนในท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา และทำให้ประชาชนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองในการร่วมกันทำงานทั้งในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำอย่างเต็มที่รวมทั้งมีความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของชุมชน และต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนมากกว่าการนำโครงการที่กำหนดเรียบร้อยแล้วทุกอย่างจากภายนอกชุมชนแล้วจึงนำมาใช้ในชุมชน 3) ด้านจิตใจ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของสิทธิในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อวิถีชีวิตของตน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ
2. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การไว้วางใจกัน

Swanburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 27) ได้เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรอุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้นจะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบ มีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงานมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

จากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม												
	1. ชิตพล สุวรรณสาร (2556)	2 เพ็ญพิศ ผาพองยุณ (2558)	3. ไตรिता คล้ายหนองสรวง (2558)	4. กนกวรรณ บุราณสาร (2560)	5. Cohen & Uphoff (1980)	6. Alastair (1982)	7. Bryman (1986)	8. Hirsch (1990)	9. Swansburg (1996)	ความถี่ (f = 9)	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
1. การไว้วางใจกัน	✓	✓		✓				✓	✓	5	56	✓
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน	✓	✓							✓	3	33	
3. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน	✓	✓	✓				✓		✓	5	56	✓
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓				✓		✓	5	56	✓
5. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม				✓	✓					2	22	
6. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์			✓	✓	✓	✓		✓		5	56	✓
7. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		✓		✓	✓	✓		✓		5	56	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	1. ชิตพล สุวรรณสาร (2556)	2. เพ็ญพิศ ผาพองุ่น (2558)	3. ไศริตา คล้ายหนองสรวง (2558)	4. กนกวรรณ บุราณสาร (2560)	5. Cohen & Uphoff (1980)	6. Alastair (1982)	7. Bryman (1986)	8. Hirsch (1990)	9. Swansburg (1996)	ความถี่ (f = 9)	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	✓									1	11	
			✓	✓	✓	✓	✓	✓		6	67	✓
								✓		1	11	
	✓									1	11	
8. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ												
9. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ												
10. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ												
11. การกระจายอำนาจ												

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบท การศึกษา และผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การไว้วางใจกัน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จินตนา ปานเปี้ย (2557, หน้า 13) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในการบริหารองค์กร เพราะการตัดสินใจจะส่งผลถึงแนวทางการดำเนินการว่าจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ นอกจากนี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแล้วยังต้องอาศัยหลักการ แนวคิด รูปแบบ วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจด้วยในทางการบริหารการศึกษาผู้บริหารการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจที่ดีจะมีผลถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

สุนทรี แสงอุไร (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา ร่วมตัดสินใจในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษามีส่วนร่วมแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีส่วนร่วมจัดระบบประมาณประจำปีของสถานศึกษามีส่วนร่วมนำเสนอข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ต่อเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด มีส่วนร่วมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 13) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการบริหารโรงเรียนบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ

สถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

Cohen & Uphoff (1980, p. 222 อ้างถึงใน ธัญญะ กิจนุเคราะห์, 2557, หน้า 12) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนในการตัดสินใจ (Decision making) ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติการด้วย เช่น การจัดองค์การ การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องของผลประโยชน์และการประเมินผลในกิจกรรมการพัฒนาด้วย จะเห็นว่าการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับเกือบโดยตรงกับการปฏิบัติงาน แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วยเหมือนกัน โดยที่ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากการปฏิบัติการและผลประโยชน์ก็เป็นตัวกำหนดให้มีการประเมินผล ซึ่งต่างก็ได้รับผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น

จากความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจข้างต้น สรุปได้ว่า วิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่มาพิจารณาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมและรวมไปถึงบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพราะการตัดสินใจที่ดีจะมีผลถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้แตกต่างกันมากมาย ดังนี้

Hoy & Miskel (1996, p. 289) ได้ศึกษาการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารการศึกษา ผลการศึกษาเกี่ยวกับการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นของครู
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจในเชิงบวกต่อวิชาชีพครู

3. ครูมีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ครูไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกเรื่อง หากมีส่วนร่วมมากไปอาจเกิดความเสียหายได้

5. บทบาทหน้าที่ของครูและผู้บริหารในการตัดสินใจต้องขึ้นอยู่กับธรรมชาติของปัญหานั้น ๆ

MacCathy (1984, p. 289 อ้างถึงใน จินตนา สะแสงสาร, 2551, หน้า 23) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจว่าการตัดสินใจเป็นแก่นสำคัญของการบริหาร ซึ่งงานหรือกระบวนการอย่างอื่นทั้งหมดต้องขึ้นอยู่กับมติการตัดสินใจหรือเกิดขึ้นเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นจะต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้และลึกซึ้งถึงกระบวนการและขั้นตอนของการตัดสินใจ เพื่อจะได้วินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อจะได้บริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การตัดสินใจสั่งการได้รับการยอมรับในความสำคัญที่มีต่อการบริหารตลอดมาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าในแนวใดก็ตามมักจะต้องศึกษาในเรื่องของการตัดสินใจสั่งการควบคู่กันไปกับการเรียนทฤษฎีทางการบริหารเสมอในแนวคิดทางการบริหารถือว่า

1. ในการบริหารหน่วยงานของผู้บริหาร จะต้องทำงานทั้งในด้านการตัดสินใจสั่งการพอ ๆ กับการลงมือปฏิบัติ แต่เดิมผู้บริหารมักจะเน้นในการลงมือกระทำมากกว่าการตัดสินใจแต่ต่อมาในสมัยปัจจุบันผู้บริหารมักจะเป็นผู้ตัดสินใจมากกว่าลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

2. หน้าที่หลักของการบริหาร คือ การควบคุมและอำนวยความสะดวกของการตัดสินใจให้เหมาะสม

3. การตัดสินใจสั่งการได้รับการยอมรับเรื่อย ๆ มาว่าจะเป็นหัวใจของหน่วยงานและเป็นกระบวนการที่สำคัญมากทางการบริหาร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญมากที่สุดเนื่องจากงานบริหารทุก ๆ ด้านจะต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ การตัดสินใจของผู้บริหารหากมีความรอบคอบ ได้ทำการศึกษาข้อมูลที่มีอยู่อย่างเพียงพอก็จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หากการตัดสินใจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะส่งผลเสียหายต่อองค์กรได้เช่นเดียวกัน

2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน

2.1 ความหมายของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

บรรชา บุญสิงห์ (2556, หน้า 23) ได้สรุปว่า การรวมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน และทำให้การวางแผนงานควบคุมง่ายขึ้น

Swanburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 27) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การยอมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันมีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

จากความหมายของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน หมายถึง การรวมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกันและสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานไว้แตกต่างกันมากมาย ดังนี้

Drucker (1954, อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2546, หน้า 1) การบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายกำหนดความรับผิดชอบ ผลลัพธ์และวิธีการทำงานซึ่งมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของงานโดยผู้ใต้บังคับบัญชา
ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.2.2 ร่วมกันพิจารณาความเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้ใต้บังคับช้ญษากำหนดขึ้น

2.2.3 กำหนดระยะเวลาในการติดตามตรวจสอบผลการ

ปฏิบัติงานให้ชัดเจน

2.2.4 ร่วมกันตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

2.2.5 การเริ่มต้นวางวัตถุประสงค์ สำหรับช่วงเวลาต่อไป Shaw (1997, อ้างถึงใน จันทรา จุลเสวก, 2544, หน้า 34 – 35) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมวัตถุประสงค์เป้าหมายการดำเนินงานในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานไว้ดังนี้

2.2.5.1 การส่งเสริมเป้าหมายการดำเนินงานอย่างจริงจัง (promoting aggressive business targets) หมายถึง การที่องค์กรทำให้บุคคลยอมรับในเป้าหมายการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน การเพิ่มพูนความไว้วางใจบุคลากรจะต้องมีความเชื่อว่าจะได้รับการโน้มน้าวให้เข้าร่วมในการประชุมหรือมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของตน สิ่งแรกที่จะทำให้มีความสนใจในการกำหนดวัตถุประสงค์ไปในแนวทางเดียวกันนั้น บุคลากรจะต้องยอมรับในเป้าหมาย ความมุ่งมั่นที่มีต่อเป้าหมายอย่างจริงจัง จะทำให้บุคลากรสร้างความพยายามในการไปสู่จุดหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนด้วยการกำหนดภาพแผนที่เป็นเป้าหมายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยไม่บอกถึงวิธีการในการไปสู่เป้าหมายให้ทุกคนหาวิธีการและทำตามวิธีการของตน ซึ่งเป็นงานสำคัญของผู้นำในการที่จะทำให้แต่ละบุคคลนำแนวคิดของตนมารวมกันหาวิธีการ เพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์หากทำให้บุคลากรมีวัตถุประสงค์ร่วมกันจะเกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมาย

2.2.5.2 การพัฒนาความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกัน (developing aligned performance accountabilities) หมายถึง การที่องค์กรทำให้บุคลากรเข้าใจถึงหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นการให้ทางเลือกวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ โดยที่แต่ละหน่วยงานจะต้องยอมรับว่าในการส่งมอบผลลัพธ์ให้หน่วยงานอื่นจะต้องชัดเจนไม่ซับซ้อนและจำเป็นจะต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น หากหน่วยงานนั้นไม่ปฏิบัติตามที่อีกหน่วยงานคาดหวัง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป้าหมายของงาน ส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำ

แผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน บุคลากร มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และยอมรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน

3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความมีอิสระในการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชิตพล สุวรรณผา (2556, หน้า 27) ได้สรุปว่า ความมีอิสระในงานหมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับงานของตนเอง โดยสามารถออกแบบลักษณะของงานวางแผนการปฏิบัติงาน เลือกวิธีปฏิบัติงาน กำหนดตารางการปฏิบัติงาน เวลาหยุดพักผ่อน เสนองานใหม่ เสนอความคิดและนำมาใช้อัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการกำหนดบทบาทการปฏิบัติงานของตนเอง การให้อิสระแก่บุคคลในการปฏิบัติงานมากขึ้นจะมีประโยชน์ต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง เพิ่มความยึดมั่นต่อองค์กรและมุ่งปฏิบัติงานที่ปลอดภัยให้เกิดแก่องค์กรที่ตนยึดมั่น

บรรชา บุญสิงห์ (2556, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของการเป็นอิสระแห่งตนไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทั้งในด้านความคิดและการกระทำ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระภายในขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่นหรืออยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น

ไพลิน ทิพย์กรรณ (2558, หน้า 33) ได้สรุปความหมายของความมีอิสระแห่งตนไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทั้งในด้านความคิดและการกระทำเป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระภายในขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่พึ่งพาบุคคลอื่นหรืออยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น

Breaugh (1985, อ้างถึงใน บรรชา บุญสิงห์, 2556, หน้า 24) ให้ความหมายของความมีอิสระในการทำงานว่า คือ บุคคลมีความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน โดยไม่ต้องพึ่งพาบุคคลในสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง

มีการตัดสินใจอย่างอิสระพร้อมที่จะเผชิญสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความตระหนักในอำนาจหน้าที่ของตนเอง สามารถควบคุมดูแลตนเองได้

Swanburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 27) กล่าวว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงานมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

จากความหมายของความมีอิสระในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงานและมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมีอิสระในการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Breaugh (1985, อ้างถึงใน บรรณา บัญสิทธิ์, 2556, หน้า 24) แบ่งความมีอิสระในการทำงานเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ความมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสามารถเลือกขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง

ด้านที่ 2 ความมีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสามารถกำหนดตารางปฏิบัติงาน ลำดับของการทำงาน เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของกิจกรรมการทำงาน กำหนดช่วงเวลาหยุดพักงานและควบคุมอัตราความเร็วของการปฏิบัติงานในด้านการบริหารได้อย่างอิสระ

ด้านที่ 3 ความมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสามารถปรับเปลี่ยน คิดค้น หาแนวทางสร้างเกณฑ์หรือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ทดลองใช้ประเมินผลนำมาพัฒนางานและการบริหารได้อย่างอิสระ

Swanburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 27) กล่าวถึงควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) ไว้ว่า เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

จากแนวคิดเกี่ยวกับควมมีอิสระในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรควรตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงงานและพัฒนางานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลาผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการค้นหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมา ครูมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยความคล่องแคล่ว ชัดเจน และมีเหตุผล

4. การไว้วางใจกัน

4.1 ความหมายของการไว้วางใจกัน มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการไว้วางใจกันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชิตพล สุวรรณผา (2556, หน้า 20) ได้สรุปว่า ความไว้วางใจเป็นระดับของความคาดหวัง การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการแสดงออกของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความสามารถ น่าเชื่อถือ เปิดเผย จริงใจ โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

โพลิน ทิพย์करण (2558, หน้า 27) ได้สรุปว่า ความไว้วางใจเป็นระดับของความคาดหวัง การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการแสดงออกของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความสามารถ น่าเชื่อถือ เปิดเผย จริงใจ โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ Cook and Wall (1980) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อ เจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

Swanberg (1990, อ้างถึงใน ชิตพล สุวรรณผา, 2556, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับ

ไว้วางใจกันจากผู้บริหาร ผู้ทำงานย่อมรู้จักงานของเขามากกว่าใคร ๆ บุคคลจะมีความรับผิดชอบในงานของตนหากผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่พวกเขาให้ถูกทาง

Whithney (1996, อ้างถึงใน นิติพงษ์ แก้วกัลยา, 2556, หน้า 18)

ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือและความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ

จากความหมายของการไว้วางใจกันข้างต้น สรุปได้ว่า การไว้วางใจกันหมายถึง ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจกัน มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจกันแตกต่างกัน ดังนี้

Hunsaker and Alesandra (1991, อ้างถึงใน ชิตพล สุวรรณผา, 2556, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการสร้างความไว้วางใจในองค์การเพื่อสัมพันธภาพที่ดีไว้ ดังนี้

4.2.1 ต้องมีการเปิดเผย และความซื่อสัตย์ต่อกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

4.2.2 บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความรู้สึกที่ผู้บริหารเข้าใจในตัวบุคลากรและเข้าใจปัญหา

4.2.3 บุคลากรแสวงหาสิทธิที่จะเข้าใจตนเองและไม่ต้องการการควบคุมหรือถูกจัดการชักจูงให้ตัดสินใจ

4.2.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยเตรียมการให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

Shaw (1997, อ้างถึงใน จันทรา จุลเสวก, 2544, หน้า 23) สรุปไว้ว่า ความไว้วางใจในองค์การจะเกิดขึ้นได้บุคลากรจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อองค์การ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในการบรรลุผลสำเร็จขององค์การ หมายถึง ความเชื่อว่าบุคคลมีความเต็มใจและสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่และข้อผูกพันขององค์การให้สำเร็จได้

2. ความเชื่อมั่นในความคงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้องค์การพัฒนาดำเนินการปฏิบัติและปรารถนาที่จะให้องค์การและผู้นำขององค์การมีวิธีการและเหตุผลสอดคล้องตามคำนิยมและการปฏิบัติงาน

3. ความเชื่อมั่นในความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน หมายถึง ความปรารถนาอย่างจริงใจขององค์การและผู้นำขององค์การที่จะส่งเสริมความผาสุกและความสำเร็จของบุคลากรทุกระดับ

Davis (2000, p. 171) กล่าวถึงพื้นฐานการสร้างควมไว้วางใจไว้ ดังนี้

1. มีการเปิดอภิปรายถึงความต้องการขององค์การ ทีมงานและกลุ่มบุคคลเพื่อที่จะหาข้อตกลงร่วมกัน
2. ให้บุคคลอื่นรู้ถึงความตั้งใจในการทำงานและส่งเสริมการประเมินความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม
3. ให้ความสนใจ ห่วงใยในความตั้งใจและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น
4. ใช้เวลาว่างในการสร้างความพึงพอใจร่วมกันซึ่งจะนำไปสู่ความคาดหวังและความมุ่งมั่นที่แท้จริง
5. การตรวจสอบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรระหว่างช่วงเวลาที่ว่างและโครงการสำเร็จ จะทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับและเกิดความรู้สึกที่ดี

จากแนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจกันข้างต้น สรุปได้ว่า ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาควรมีการไว้วางใจกัน ที่แสดงออกโดยครูจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ วางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น ผู้บริหารให้โอกาสครู เปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาอย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสงความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป

5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันถาวร แก้วสุตา (2556, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนของสมาชิกทุกคนซึ่งอาจอยู่ในรูป

ผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลตอบแทนทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งอันเป็นผลที่เกิดจากการร่วมมือกันปฏิบัติงาน

Cohen and Uphoff (1977, pp. 59 – 79 อ้างถึงใน จันถาวร แก้วสุตา, 2556, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนของสมาชิกทุกคนซึ่งอาจอยู่ในรูปผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลตอบแทนทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งอันเป็นผลที่เกิดจากการร่วมมือกันปฏิบัติงาน

จากความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ข้างต้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัว

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 12 อ้างถึงใน จันถาวร แก้วสุตา, 2556, หน้า 25 – 26) ได้เสนอไว้ว่า การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการประเมินผลตนเอง สร้างความรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกัน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในงานพัฒนามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาการประเมินผล ร่วมออกแบบการประเมิน เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งดำเนินงานตามผล การประเมิน สำหรับเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมนั้นมีข้อควรตระหนักดังนี้

1. ต้องมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายของงานหรือโครงการ เจ้าหน้าที่ แหล่งทุนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานโดยผู้เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในกิจกรรมสำคัญในการประเมินผล คือ การออกแบบการประเมินผล การสะท้อนกลับต่อข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะรวมทั้งการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

2. ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้ในหลายมิติ เช่น วงจรของแผนและโครงการ ปัจจัยและทรัพยากรกระบวนการทำงาน ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นปัจจัย

หรือสาเหตุแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลว นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ และมีตรรกภาพอีกด้วยที่สำคัญคือสร้างความรู้ใหม่

3. มีความต่อเนื่อง การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเป็นวงจรที่ต่อเนื่องและเคลื่อนไหวไปข้างหน้า ประกอบด้วย การวิเคราะห์การวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลตนเองจึงเคลื่อนไปสู่การวิเคราะห์ การวางแผนและการดำเนินงานต่อ ๆ ไปอีก

4. ใช้วิธีและเครื่องมือหลายประเภท มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การใช้ข้อมูลเอกสารข้อมูลทุติยภูมิ การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดกลุ่มสนทนากลุ่มการอภิปราย ตลอดจนการสร้างขบวนการเคลื่อนไหวแบบต่าง ๆ ทั้งนี้สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลแบบต่าง ๆ ได้หลายประเภทเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ทักษะของผู้เข้าร่วม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตลอดจนก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชนผู้เป็นเป้าหมายของโครงการ

5. ให้มีความสำคัญกับกระบวนการและผลของโครงการ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงาน โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถระบุความคาดหวังหรือความปรารถนาในอนาคตได้ ดังนั้นคนเหล่านี้สามารถที่จะเป็นผู้นำในกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับโครงการในการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ส่วนในเรื่องของกระบวนการนั้นจะเป็นการสะท้อนให้เห็นสภาพของการพัฒนาที่แท้จริงได้

6. การใช้ประโยชน์ ควรมีการใช้ประโยชน์โดยการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในเรื่องการตัดสินใจรวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ เพื่อการวางแผนดำเนินการครั้งต่อไป

Cohen and Uphoff (1977, pp. 40 – 42 อ้างถึงใน พจนารถ วาดกลิน, 2556, หน้า 27) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในส่วนของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องสังเกตคือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ข้างต้น สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการประเมินผลตนเอง เพื่อสร้างความรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกัน มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและช่วยให้เกิดการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์จริงได้ในหลายมิติ มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ยังสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลแบบต่าง ๆ ได้หลายประเภทเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ทักษะของผู้เข้าร่วมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตลอดจนก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

6.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชัยกร สีมাত্র (2553, หน้า 26) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมงาน ทีมงานควรมีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนาระบบการทำงานหรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด

จันถาวร แก้วสุตา (2556, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือกันของสมาชิกในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงานเพื่อจุดดีและจุดบกพร่องรวมทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

Cohen and Uphoff (1977, pp. 59 – 79 อ้างถึงใน จันถาวร แก้วสุตา, 2556, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือของสมาชิกในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงานเพื่อจุดดีและจุดบกพร่องรวมทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จากความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล รวมออกแบบการประเมินจนกระทั่งการประเมินผลเพื่อหาข้อดีข้อบกพร่องและแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ แตกต่างกัน ดังนี้

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 12 อ้างถึงใน จันถาวร แก้วสุตา, 2556, หน้า 25 – 26) ได้เสนอไว้ว่า การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเป็น กระบวนการประเมินผลตนเองสร้างความรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกัน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งหมดในงานพัฒนามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาการประเมินผล รวมออกแบบการประเมิน เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งดำเนินงานตามผล การประเมินสำหรับเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการประเมินผลแบบมี ส่วนร่วมนั้นมีข้อควรตระหนักดังนี้

1. ต้องมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายของงานหรือโครงการ เจ้าหน้าที่แหล่งทุนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานโดยผู้เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในกิจกรรมสำคัญในการประเมินผล คือ การออกแบบการประเมินผลการสะท้อนกลับ ต่อข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะรวมทั้งการกำหนดแผนการดำเนินงาน ต่อไป

2. ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้ในหลายมิติ เช่น วงจรของแผนและ โครงการ ปัจจัยและทรัพยากรกระบวนการทำงาน ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น ปัจจัยหรือสาเหตุแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลว นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์และมิตรภาพอีกด้วยที่สำคัญคือสร้างความรู้ใหม่

3. มีความต่อเนื่อง การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเป็นวงจรที่ ต่อเนื่องและเคลื่อนไหวไปข้างหน้า ประกอบด้วย การวิเคราะห์การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลตนเองจึงเคลื่อนไปสู่การวิเคราะห์ การวางแผนและการดำเนินงาน ต่อ ๆ ไปอีก

4. ใช้วิธีและเครื่องมือหลายประเภท มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณ และคุณภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การใช้ข้อมูลเอกสารข้อมูลทุติยภูมิ การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดกลุ่มสนทนากลุ่มการอภิปราย ตลอดจนการสร้างขบวนการ เคลื่อนไหวแบบต่าง ๆ ทั้งนี้สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลแบบ ต่าง ๆ ได้หลายประเภทเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ทักษะของผู้เข้าร่วม และสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการประเมินตลอดจนเอื้อให้เกิดการเรียนรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชนผู้เป็นเป้าหมายของโครงการ

5. ให้ความสำคัญกับกระบวนการและผลของโครงการ
การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงาน โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถระบุความคาดหวังหรือความปรารถนาในอนาคตได้ ดังนั้นคนเหล่านี้สามารถจะเป็นผู้นำในกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับโครงการในการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ส่วนในเรื่องของกระบวนการนั้นจะเป็นการสะท้อนให้เห็นสภาพของการพัฒนาที่แท้จริงได้

6. การใช้ประโยชน์ ควรมีการใช้ประโยชน์โดยการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในเรื่องการตัดสินใจรวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อการวางแผนดำเนินการครั้งต่อไป

Cohen and Uphoff (1977, pp. 40 – 42 อ้างถึงใน พจนารถ วาดกลืน, 2556, หน้า 27) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในส่วนของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องสังเกตคือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลข้างต้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลข้างต้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนข้างต้น ประกอบไปด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การไว้วางใจกัน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

เกี่ยวกับประสิทธิผล (Effectiveness) มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้นิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

พัชรพล แสงพุ่ม (2557, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไพศาล คิวเวทพิกุล (2557, หน้า 30) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้เรียนมีเจตคติทางบวกต่อการเรียน มีการพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคลากรมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานและชุมชนมีความพึงพอใจในคุณภาพของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา

ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2558, หน้า 26 – 29) ให้ความหมายของ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็น ถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการ ที่อาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรที่เพียงพอมีคุณภาพเป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการ เรียนการสอนของครูซึ่งวัดได้จากการใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

วิทยา สวนกุลหาบ (2558, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในด้าน ผลผลิตและผลลัพธ์

วาทีตยา ราชักคี (2561, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์

Armstrong et al (1989, pp. 301 – 302) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดลอง

Hoy & Miskel (2008, p. 390) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนที่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ได้นักวิชาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุกตพันธ์ หวานน้ำ (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครูความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

จร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 382) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยการพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

มนิรัตน์ คุ่มวงศ์ดี (2556, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติการสอนที่สามารถ

ดำเนินงานทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษาสามารถดำเนินการทำให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

อติราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหาร ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน จนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนมีความครบถ้วนสมบูรณ์

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จของโรงเรียนที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง เครื่องมือในการตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและการจัดการงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสามารถในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Hoy & Miskel (2008, p. 397) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพองค์การโดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงานความสนใจในชีวิต จากแนวความคิดดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลสำเร็จการบริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ

บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

3. การประเมินความมีประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 388 – 390) ได้รวบรวมวิธีการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ดังต่อไปนี้

3.1 แนวทางการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

3.1.1 การประเมินประสิทธิภาพในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จ และความสามารถในการผลิต วัดความสำเร็จจากผลลัพธ์ เป็นต้น

3.1.2 การประเมินประสิทธิภาพในแง่ของระบบทรัพยากรเป็นการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยอาศัยแนวคิดที่ว่า โรงเรียนเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนและแข่งขันกัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถของโรงเรียนในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3.1.3 การประเมินประสิทธิภาพโดยใช้หลายเกณฑ์ เพื่อพิจารณาว่าผลสำเร็จในองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม

3.2 ดัชนีการวัดประสิทธิภาพ Campbell และ Steer (2004, pp. 221 – 229) ได้เสนอดัชนีการวัดประสิทธิภาพ ดังนี้

3.2.1 การปรับตัว ประกอบด้วย

3.2.1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

3.2.1.2 การใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงาน

3.2.1.3 การเจริญเติบโตขององค์กร

3.2.1.4 การพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.2.2 การบรรลุเป้าหมายองค์การ

3.2.2.1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและโครงการต่าง ๆ

3.2.2.2 ความมีคุณภาพของปัจจัยกระบวนการและผลผลิตของ

องค์กร

3.2.2.3 ความพึงพอใจของทรัพยากรที่องค์กรต้องการ

3.2.2.4 ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

3.2.3 การบูรณาการ

3.2.3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3.2.3.2 บรรยากาศองค์กรหรือสภาพจิตของบุคลากร

3.2.3.3 การติดต่อสื่อสารในองค์กร

3.2.3.4 การวัดระดับและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3.2.4 คุณธรรมจริยธรรม

3.2.4.1 ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร

3.2.4.2 การกำหนดเป้าหมายชีวิตของบุคลากร

3.2.4.3 แรงจูงใจในการทำงาน

3.2.4.4 ความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรแต่ละคน

Teddlie and Stringfield (2007, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 176) ได้สรุปการศึกษาโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีเสถียรภาพ 2) โครงสร้างทางการศึกษาไม่เป็นทางการที่มีความเหมาะสม 3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกับครู 4) ด้านต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก 5) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหารท่านอื่น ๆ 6) ให้การช่วยเหลือด้านการศึกษาแก่บุคลากร ครู 7) มีความอบอุ่นและเป็นมิตร 8) มีความกลมเกลียวในกลุ่มครู 9) ไม่มีบุคลิกภาพที่ขัดแย้งกันในกลุ่มครู 10) มีการผสมผสานความช่วยเหลือบุคลากรไปยังกลุ่มครู 11) มีการร่วมแรงร่วมใจที่จะพยายามให้การสอนดีขึ้น 12) ความมีเสถียรภาพของครู 13) มีเวลาในการทำงานเยอะ/บรรยากาศในห้องเรียนเชิงบวก 14) การสอนในระหว่างชั้นเรียนมีความเป็นรูปแบบเดียวกันพอใช้ได้ 15) มีการช่วยเหลือสมาชิกครูคนใหม่อย่างเสรี นักเรียน 16) มีระเบียบวินัยดีเยี่ยมและเข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ 17) นักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน 18) การลงโทษทางร่างกายมีน้อย 19) บรรยากาศที่ยืด นักเรียนเป็นศูนย์กลางและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงอย่างคงที่

Calman (2010, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 177) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรมีลักษณะดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและมีความเข้มข้น 2) มีการพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้ 3) มีการสร้างให้เกิด

บรรยากาศ โรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและมีความปลอดภัย 4) มีการสร้างความคาดหวังที่สูงและมีความเหมาะสม 5) มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อใช้ในการเฝ้าติดตามความก้าวหน้า 6) มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ 7) มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมและให้เกิดผล 8) มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง

สรุปได้ว่า แนวทางการประเมินความมีประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมินซึ่งอาจแยกแนวทางในการประเมิน ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพในแง่เป้าหมาย การประเมินประสิทธิภาพในแง่ของระบบทรัพยากร และการประเมินประสิทธิภาพโดยใช้หลายเกณฑ์

4. ขอบข่ายประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงการมีกฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ โดยรวมในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 – 121)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการมีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุม กำกับ ติดตามและการประเมินผลงานที่ชัดเจนตาม ลักษณะของงานดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 – 122)

4.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ขยาย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

3. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

4. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำ รายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้

แผนการ จัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้แก่
ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

6. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับ
ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนการ
ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือ
ของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตาม
แนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการ
เรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการ
เรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือ
นักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับ
การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น
สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา
อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครองพิการและการศึกษาทางเลือก
และเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน
ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้
การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ
โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
หลักสูตรสถานศึกษา

4.2.2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร
สถานศึกษาและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและ
ความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์
และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ
ปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ
อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ
สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมี

ความรอบรู้ รวมทั้งสามารถ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับปิตามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 ให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี / รายภาค และตัดสินผลเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาชั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียน เป็นอำนาจของสถานศึกษา ที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการจัดการกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจ กระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็น องค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการ แนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง จิตวิทยา และการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่ เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะ แนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจ อันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

10.7 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษาองค์กร ภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.8 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหาร ที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศ

ให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ต่อเนื่อง

11.3 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา
(แผนกลยุทธ์ / แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนิน โครงการ/ กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุป รายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการ เรียนรู้ ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง วิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การรวมกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาของ สถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรม วิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุปได้ว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ ประกอบไป
ด้วยการนิเทศ ติดตามคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาผลของการนิเทศภายในผลการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ผลการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้เรียน มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วย
เจตนารมณ์ที่จำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและ
จัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล การบริหารงาน
วิชาการเป็นงานของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุ
เป้าหมายตามที่กำหนดไว้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงาน
วิชาการประสบผลสำเร็จการบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสูงสุดต่อความสำเร็จ
หรือล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของ
สถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่
2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วย
เจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการ
จัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล
รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมี
คุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า
39 – 40) ประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน
ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ

4.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาส การศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ มาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน
3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา
4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน และทรัพยากรที่ใช้

ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ
 - 1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นขอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม ฝ่ายงานในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า
ในการ ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและ
ทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่าย
ทุนการศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุน
ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา

9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอ
กู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการยืมเพื่อการศึกษา กับหน่วยปฏิบัติที่
เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่
แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรใน
สถานศึกษา นักเรียนและบุคคลทั่วไปจะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากร
ร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากร
ภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ
เรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตาม
กระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อ
จัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ
รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือรูปแบบรายการและระยะเวลา
และระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน)
และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูล
รายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบทานกับแผนปฏิบัติงานและเอกสาร
ประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการ
จัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบทานแล้วมาจัดทำ
แผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจ
เงินแผ่นดิน ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มี
ราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียด สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตพ 0004/ว97
ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อ
ประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อ
ประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้
กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน
หากไม่ เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและ
ประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหา
พัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการ
ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14. การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับบริการ รับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีพัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วย การจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด เสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พักที่ที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษาให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงิน รายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 16.1-16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สถานศึกษา

17. การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงินให้

ปฏิบัติตาม ระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังวิธี ปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตาม

ระเบียบ กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติม ตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19. การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบ

ที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับ

หน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ ประกอบด้วย ผลการบริหาร

จัดการงบประมาณ มาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุน ผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายในและยังรวมถึงมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ

มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีที่สุดต่อผู้เรียน กฎกระทรวงระเบียบกฎหมายและประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนดให้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความคล่องตัวมากขึ้นและมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านงบประมาณให้กับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สถานศึกษานิติบุคคลสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดภายใต้ระเบียบและกฎหมายรองรับโดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ

4.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ
 - 1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง
 - 1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
 - 1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานแก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.2 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.4 ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.3.3 ส่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนชั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้อง

กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

12. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

12.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

12.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

12.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

13. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

15.1 ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

15.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

16. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

16.1 ดำเนินการพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

16.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

17. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

17.2 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

18. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

19. การพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

19.2 จัดทำแผนพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

19.3 ดำเนินการพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริม

ประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการพัฒนาข้าราชการครู เป็นกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรการจัดการวางแผนกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นขององค์กรรวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับวินัยและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ
2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง
3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวก

ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

ขอขยายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและสังคมโดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับทราบ และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจกแจงผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบและเผยแพร่การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงานพร้อมทั้งนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ

ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมารณานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาและติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วย เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงาน ด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม และติดตามตรวจสอบ การใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลเสนอเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงาน กับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการทางการศึกษา ทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้านซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาใน

การใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรม

นักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย
ตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทาง

ที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการ

ประชาสัมพันธ์ การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ

บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ
ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ
สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค
ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและการ
รายงาน ผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตาม
ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนา
การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงใน
การ ดำเนินงานของสถานศึกษา

21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน
ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน และรายงาน
ให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ
นักเรียน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน
ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบการประสานงานปกครอง

22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรม
ส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ
นักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและ
แก้ไข ปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ใน
โรงเรียน

22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย ผลการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การวางแผนบริหารงานการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การรับนักเรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและการดูแล พฤติกรรมนักเรียน การดำเนินงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุนและช่วยอำนวยความสะดวก ให้ภารกิจหลักขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ถึงผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่น งานพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศงานประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษางานธุรการ งานดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมงานรับนักเรียนงานระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษางานกิจการนักเรียนงานประชาสัมพันธ์งานการศึกษางานควบคุมภายใน หน่วยงาน เป็นต้น การมอบอำนาจให้สถานศึกษาสามารถกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารทั่วไปได้อย่างเบ็ดเสร็จภายในองค์กร โดยสามารถกำหนดขั้นตอนการ บังคับบัญชาในการบริหารด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นสูงเกิด ความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วเป็นการบริหารแบบเบ็ดเสร็จในองค์กรที่ดีก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอื้อต่อการพัฒนาโดยสถานศึกษาเป็นฐาน (School Based Management)

สรุปว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างการบริหาร มีบริบททั่วไป ดังนี้ (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 2 – 30)

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางทางการคมนาคม ศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจ และการค้าเป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตร

ประชากรรวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม.

ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,379 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 557 ตร.กม. และอำเภอกุดบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กะเลิง ไส้ ไทยลาวและโย้ย ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัดและอำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอที่ไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมืองค้าขาย อุตสาหกรรม ขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากเกษตรกรรม สำหรับชุมชนอำเภอรอบนอก

มีการทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุนส่งเสริมรายได้ และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่เกณฑ์ปานกลาง

1.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนได้อย่างทั่วถึง

1.2 พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

1.3 เป้าประสงค์

1.3.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

1.3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ

1.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

1.4 กลยุทธ์

1.4.1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถตามเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

1.4.2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.4.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มศักยภาพ

1.4.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

1.4.5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

1.5 จุดเน้น

1.5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 4

1.5.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้

1.5.3 เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

1.5.4 นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ

1.5.5 สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ

1.5.6 ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการขยายผลสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ

1.5.7 นักเรียน ครู และสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่สากล

1.5.8 สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในเข้มแข็ง และผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก

1.5.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 77 แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้าน การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและ คณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขต พื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

การประเมินสถานการณ์ภาวะแวดล้อม ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง-จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส-ภัยคุกคาม) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง-จุดอ่อน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1.1 Strengths (จุดแข็ง)

3.1.1.1 ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

3.1.1.2 บุคลากรมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถมีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

3.1.1.3 องค์กรมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี สำหรับการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้าน

3.1.1.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กร มีความมุ่งมั่นในการให้บริการและเสียสละในการทำงาน

3.1.1.5 มีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัย

3.1.2 Weaknesses (จุดอ่อน)

3.1.2.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ชัดเจนและไม่นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง

3.1.2.2 องค์กรขาดการประสานงานระหว่างกลุ่ม หน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งกับโรงเรียนในสังกัด

3.1.2.3 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.1.2.4 บุคลากรมาจากหลายหน่วยงานทำให้มีวัฒนธรรมและวิธีการทำงานต่างกัน

3.1.2.5 หน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอกับการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย

- เพียงพอ
- 3.1.2.6 บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีไม่
- พียงพอ
- 3.1.2.7 บุคลากรขาดความร่วมมือและทักษะการทำงานเป็น
- ทีมภายในกลุ่มต่าง ๆ
- 3.1.2.8 ภาระงานมีมากกรอบอัตรากำลังมีน้อยทำให้การ
- ปฏิบัติงานไม่ครอบคลุม
- 3.1.2.9 บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เงิน
- งบประมาณดำเนินงาน
- 3.1.2.10 องค์การขาดเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ
- ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน
- 3.1.2.11 สถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้อ
- ต่อการปฏิบัติงาน
- 3.1.2.12 ศึกษาวิเคราะห์ บางส่วนทำงานไม่เต็มศักยภาพ
- ขาดความยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง
- 3.1.2.13 สภาพภูมิศาสตร์ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ
- 3.1.2.14 โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดมีจำนวนมาก
- 3.1.2.15 ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่พึงพอใจในการรับบริการ
- 3.1.2.16 บุคลากรในสำนักงานบางรายไม่เป็นที่น่าเชื่อถือจาก
- โรงเรียน
- 3.1.3 Opportunities (โอกาส)
- 3.1.3.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- มีการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง
- 3.1.3.2 รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- และการสื่อสารเกี่ยวกับการศึกษาอย่างชัดเจน
- 3.1.3.3 หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณในการบริหาร
- จัดการอย่างต่อเนื่อง
- 3.1.3.4 มีการแข่งขันการแสวงหาความรู้ของบุคลากรเพื่อ
- เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
- 3.1.3.5 การประสานงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

- ที่ชัดเจน
- 3.1.3.6 มีนโยบายทุกระดับเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน
- 3.1.3.7 มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.1.3.8 ภาครัฐเครือข่ายโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา
- 3.1.4 Threats (อุปสรรค)
- 3.1.4.1 ระบบอุปถัมภ์ทำให้ข้าราชการบางส่วนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 3.1.4.2 จำนวนบุคลากรลดลงเนื่องจากนโยบายการลดอัตราคนกำลังภาครัฐ
- 3.1.4.3 ข้าราชการบางส่วนไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
- 3.1.4.4 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมลอกเลียนแบบที่ไม่ดี
- 3.1.4.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจนโยบายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน
- 3.1.4.6 ระบบราชการมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ซับซ้อนหลายขั้นตอน
- 3.1.4.7 ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารเกิดปัญหาด้านเทคนิคส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
- 3.1.4.8 สภาพภูมิทัศน์และการคมนาคมเป็นอุปสรรคไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ
- 3.1.4.9 โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมาก

4. ประเด็นยุทธศาสตร์

- 4.1 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้
- 4.1.1 กลยุทธ์
- 4.1.1.1 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามหลักสูตร

- 4.1.1.2 พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ
บริบทของสถานศึกษา
- 4.1.1.3 พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21
- 4.1.1.4 ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย
12 ประการ
- 4.1.1.5 ปลุกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4.1.1.6 สร้างความเข้มแข็งให้นักเรียนและสถานศึกษา
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- 4.1.1.7 ยกระดับทักษะการคิดวิเคราะห์และการใช้กระบวนการ
ตัดสินใจ
- 4.1.2 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.1.2.1 กลยุทธ์
- 4.1.2.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 4.1.2.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ
ด้านการจัดการเรียนรู้
- 4.1.3 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 4.1.3.1 กลยุทธ์
- 1) นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา
 - 2) ประเมินคุณภาพภายใน
 - 3) ประเมินคุณภาพภายนอก
 - 4) พัฒนาคุณภาพผู้ประเมินการประกันคุณภาพภายใน
 - 5) พัฒนามาตรฐานสถานศึกษาให้มีความสอดคล้อง
กับมาตรฐานการศึกษาของระดับจังหวัด
- 4.1.4 พัฒนาผู้เรียนและงานวิจัยให้มีความสอดคล้องกับ
ความต้องการของจังหวัดสกลนคร
- 4.1.4.1 กลยุทธ์
- 1) พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานให้มีความสอดคล้องกับเขต
เศรษฐกิจพิเศษ

2) พัฒนาการวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ

4.1.5 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสู่ประเทศไทย 4.0

4.1.5.1 กลยุทธ์

1) พัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปสู่ประเทศไทย 4.0

3) ออกแบบ / พัฒนา Application เพื่อการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4) เรียนรู้ผ่านระบบ DLTV/ DLIT ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5) ส่งเสริมการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.1.6 การบริหารจัดการ

4.1.6.1 กลยุทธ์

1) บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมุ่งสู่คุณภาพ
2) โรงเรียนประชารัฐหรือโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องหรือโรงเรียนคู่พัฒนา

3) ส่งเสริมการบริหารการศึกษาในรูปแบบประชารัฐ

3.1) สร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1.7 การพัฒนาสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.7.1 กลยุทธ์

1) เพิ่มประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณ คุณภาพและมาตรฐานของแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

2) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างศูนย์การเรียนรู้ฐานศูนย์การเรียนรู้ตำบล ศูนย์การเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกแห่ง

3) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและประชาชน
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4.8 การพัฒนาการเกษตรพืชสมุนไพรในสถานศึกษา

4.4.8.1 กลยุทธ์

- 1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับพืชสมุนไพรในสถานศึกษา
- 2) พัฒนาศักยภาพในการผลิตและใช้พืชสมุนไพรแก่ผู้เรียนและ

ชุมชน

3) พัฒนายุทธศาสตร์กรรณใหม่

4.4.9 พัฒนากิจกรรมอาชีพของผู้เรียน

4.4.9.1 กลยุทธ์

- 1) สร้างทางเลือกเพื่อการประกอบอาชีพ
- 2) สร้างเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคน

ทุกกลุ่ม

3) โรงเรียนคุณแผ่นดินธรรม

4) หนึ่งโรงเรียน หนึ่งหลักสูตรท้องถิ่น

5) หนึ่งผู้เรียน หนึ่งอาชีพ

สรุปได้ว่า จากบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และดำเนินการตามโครงการตาม แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของรัฐ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น มีการกำกับ ติดตาม และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จิณฉิณี บุญทวี (2555, หน้า 78 – 84) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครู และประสิทธิผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิโรจน์ ผลแย้ม และศักดา สถาพรวงษา (2557, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่ ยึดหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน 3) ยึดหลักการที่มีความผูกพันต่อกันและต่อองค์กร 4) ยึดหลักการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องร่วมรับผิดชอบทางตรงและมีอำนาจในการตัดสินใจ 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมทางอ้อมในลักษณะเป็นตัวแทนและหลักการทำงานในการตัดสินใจ 7) การมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงานโดยสมาชิกของกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 8) หลักการร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ 9) มีอิสระในตนเองในการทำงานโดยยึดระเบียบกฎหมายเป็นแนวปฏิบัติ

เทวพร ขำเมธา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสมธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอายุ เพศและประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สุขตา แดงสุวรรณ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โคกิตา คล้ายหนองสรวง (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) ด้านการไว้วางใจกัน (X_4) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ

58.10 สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้ รูปคะแนนดิบ = $1.121 + 0.294(X_1) + 0.203(X_4) + 0.209(X_2)$ รูปคะแนนมาตรฐาน = $0.331(Z_{X1}) + 0.265(Z_{X4}) + 0.252(Z_{X2})$

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.57) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.33) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.42) และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ 2) ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภูษิต จินาเกตุ และไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า จากการจำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 4) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาด
โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การบริหารแบบ
มีส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์
ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมใน
การประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 0.997 + 0.370 X_1 + 0.156 X_6 + 0.230 X_2$ และ
สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้
 $Z' = 0.408 Z X_1 + 0.289 Z X_6 + 0.242 Z X_2$ ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่า
นอกจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วน
ร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) ที่สามารถพยากรณ์การ
ทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ ยังพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3) ด้านความมีอิสระในการ
ปฏิบัติงาน (X_4) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) ที่สามารถพยากรณ์การทำงาน
เป็นทีมในโรงเรียนรายด้านได้ 7) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่
ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจ
กัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วน
ร่วมในการประเมินผล

กอบกริช การครคริต (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การมีส่วน
ร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมและ
รายด้านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า สถานภาพและเพศที่ต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเชิงสถานภาพตัวแทนประธานกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน จะมีส่วนร่วมในด้านบริหารทั่วไปและด้านวิชาการมากที่สุด ในขณะที่ตัวแทนผู้ปกครองซึ่งมีส่วนร่วมในระดับมากจะมีส่วนร่วมในด้านงบประมาณมากที่สุด ในเชิงตัวแปรด้านเพศ เพศชายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีส่วนร่วมในด้านบริหารทั่วไปมากที่สุด ในขณะที่เพศหญิงมีส่วนร่วมในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านจะมีส่วนร่วมในด้านงบประมาณมากที่สุด

วิบูลสร นิลพิบูลย์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานการไว้วางใจกันและการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y=1.59+0.74**X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_Y=0.62**Z_X$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 เปลี่ยนไป 0.74 หน่วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในทุกส่วนงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาและจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2555, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านโดยด้านการส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านคุณภาพผู้เรียนด้านเป็นคนมีความสุข มีระดับของการปฏิบัติมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.76$) คือ ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนกับด้านคุณภาพผู้เรียนด้านมีปัญญา

ยุกตนันท์ หวานฉา (2555, หน้า 101) ได้ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

จิตรา ทรัพย์โหม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ยุวดี ประทุม และคณะ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณัติศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและด้านวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) 5) ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและด้านวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ มี 4 ปัจจัย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครู วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งมั่น ประสงค์ของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของ 4 ปัจจัย เท่ากับ 0.79 และสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 62.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) และด้านการจูงใจ (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนได้โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20006 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 1.749 + 0.286X_8 + 0.114X_4 + 0.094X_1 + 0.076X_5$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = 0.435ZX_8 + 0.172ZX_4 + 0.130ZX_1 + 0.105ZX_5$ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจและด้านการพัฒนาทีมงาน

พระจันทอง จันทโชติ และอุทัย ภิรมย์รื่น (2561, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านสภาพการณ์ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารงานวิชาการและด้านประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งตัวแปรหลักและตัวแปรรอง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ตัวแปรหลักทั้งสามมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านภาวะผู้นำ (Lead) และการบริหารงานวิชาการ (Aca) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $r = .908$ ภาวะผู้นำ (Lead) และประสิทธิผลโรงเรียน (ScEff) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $r = .882$ การบริหารงานวิชาการ (Aca) และประสิทธิผลโรงเรียน (ScEff) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $r = .919$ ตัวแปรที่สามารถเข้าสมการพยากรณ์ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย การวัดประเมินผลการเรียน (As) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Sr) การนิเทศการสอน (Su) ภาวะผู้นำการศึกษา (EI) การพัฒนากระบวนการเรียน (Ld) และการพัฒนาหลักสูตร (Cd) โดยตัวแปรทั้ง 6 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 87 โดยมีผลทดสอบ $F = 401.289$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้มีผลทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ตามเทคนิคของ Durbin-Watson = 1.907 ซึ่งเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 แต่ไม่เกิน 2.0 ถือว่าตัวแปรพยากรณ์มีความเป็นอิสระต่อกัน จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาจากตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร จากสมการพยากรณ์ดังกล่าว แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยและยืนยันความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำการศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคม การ

พัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียน การนิเทศการสอนและการวัดประเมินผล
นักเรียน

อัครณศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน
ต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่
มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูที่มี
ประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 6)
ประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน
7) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ใน
โรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิภาพโรงเรียนตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน
มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี
มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี
และน้อยกว่า 10 ปี 9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
10) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้าน ได้แก่
ด้านระดมความร่วมมือผู้กักพื้นที่ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์และด้านสร้างแรงบันดาลใจ
ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22726 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระดมความร่วมมือผู้กัพันธ์ 2) ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ 3) ด้านสร้างแรงบันดาลใจและ 4) ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวชและคณะ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูงยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_{24}) อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ (X_6) ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (X_4) ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ (X_3) และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ (X_8) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = .483 + .232(X_6) + .207(X_4) + .258(X_2) + .193(X_3)$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = .224(X_6) + .213(X_4) + .277(X_2) + .189(X_3)$ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรจัดบรรยากาศภายในให้ร่มรื่นสะอาดและปลอดภัยและมีระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ 2) ด้านการบริหารจัดการ ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาของตนเองในทุก ๆ ด้าน 4) ด้านโครงสร้างองค์การ ควรวิเคราะห์ กำหนดโครงสร้างและแบ่งความรับผิดชอบ ลดขั้นตอนการทำงานและเน้นการกระจายอำนาจ และ 5) ด้านงบประมาณ ควรวิเคราะห์ จัดทำงบประมาณ โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์ แรงขับ ความยืดหยุ่น ความมั่นคงทางอารมณ์ แรงจูงใจในการนำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาดและความรู้ในงาน ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Barnes (2007, p. 124) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของครู พบว่า การมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยอุดมคติแล้วครูต้องการมีบทบาทที่โรงเรียน แม้ว่าจริง ๆ แล้วการมีส่วนร่วมของพวกเขาจะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่า ครูยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่บ้านด้วย

Goin (2008, p. 154) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียน ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่จะอยู่ในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีส่วนร่วมทั้งในการเตรียมการวางแผนของโรงเรียน การฝึกอบรม การนำไปปฏิบัติและการธำรงรักษาไว้ให้มั่นคง

Tingil, M. K. (2015, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการแบบมีส่วนร่วมและผลการเรียน: กรณีโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในเขตย่อย keiyo, เทศมณฑลเอลเกโย-มารักเวต, เคนยา จากการศึกษาพบว่า ครูควรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในโรงเรียนมากกว่าการนำหลักสูตรไปใช้เท่านั้น และนักเรียนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนผ่านสภานักเรียน ซึ่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้มีการเปิดเผยข้อบกพร่องหรือความต้องการของทุกภาคส่วนในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้การวัดผลประสพการณ์ในการเรียนรู้ตรงตามหลักสูตร และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษา

Kus Zafer (2015, p. 190) ได้ทำการศึกษาสถานการณ์การมีส่วนร่วมของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนในโรงเรียนคือสถานที่เรียนและระดับชั้นที่เรียน ภายในครอบครัว เด็กยอมรับการมีส่วนร่วม นอกเหนือจากอำนาจในการตัดสินใจด้านการเงิน ในด้านสังคมนักเรียนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของเด็กอยู่ภายใต้ครอบครัว สังคมและการศึกษาของบิดา

Sergio Belda-Miquel (2016, p. 237) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมสำหรับการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการ พบว่า งานวิจัยนี้เห็นระดับความ

แตกต่างของวิธีการมีส่วนร่วม สำหรับการสะท้อนกลับของการปฏิบัติด้านเปลี่ยนแปลงของการร่วมมือกัน งานวิจัยนี้เห็นมิติการเรียนรู้โดยนักเรียน

Nasser, Fathi Mohammed Abu (2019, pp. 101 – 112) ได้ทำการศึกษาระดับการประยุกต์ใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเขตอิห์ซา ประเทศซาอุดีอาระเบีย และความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอน เพศชายและหญิง จำนวน 241 คน ในปีการศึกษา 2019 ผลการศึกษาพบว่าระดับการใช้ระดับการประยุกต์ใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน นอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามาส่วนคิดตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผู้ก่อกำเนิดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การไว้วางใจกัน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อหาแนวทางศึกษาการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. คุณสมบัติและรายชื่อของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,688 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 4 ฝ่าย จำนวน 700 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,813 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 143 คน และครูผู้สอน จำนวน 155 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยดำเนินการดังนี้

1.2.1 กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน จำนวน 175 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะการเปิดสอน ได้แก่

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 64 โรงเรียน
1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 90 โรงเรียน
1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	จำนวน 21 โรงเรียน

1.2.2 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายของโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 64 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 19 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 90 โรงเรียน เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 27 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.3 กำหนดผู้บริหารโรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาด
โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่ม
แบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 64 โรงเรียน ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 19 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการ
สุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 90 โรงเรียน ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 21 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร
โรงเรียน จำนวน 6 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

1.2.4 กำหนดหัวหน้ากลุ่มงาน ตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาด
โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 143 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 19
โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 27
โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 81 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
จำนวน 6 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่ม
ผู้บริหารโรงเรียน

1.2.5 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 155 คน ดังนี้

1.2.5.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 19
โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

1.2.5.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 27
โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 81 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

1.2.5.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
ครูผู้สอน จำนวน 6 โรงเรียน ๆ ละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับ
ที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

1.2.5.4 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน
หัวหน้างานกลุ่มงาน จำนวน 143 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 155 คน รวมกลุ่ม
ตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน ดังตาราง 2 - 4

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

(ข้อมูล 10 มิถุนายน 2564)

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	64	19
ขนาดกลาง	90	27
ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	21	6
รวม	175	52

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขนาด โรงเรียน	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)				โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
		ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มงาน	ครูผู้สอน	รวม		ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มงาน	ครูผู้สอน	รวม
เล็ก	64	64	256	508	828	19	19	38	38	95
กลาง	90	90	360	830	1,280	27	27	81	81	189
ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ	21	21	84	475	580	6	6	24	36	66
รวม	175	175	700	1,813	2,688	52	52	143	155	350

ตาราง 4 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มงาน	ครู ผู้สอน	
เล็ก	1. ดอนเชียงบาลราษฎร์ บำรุงศิลป์	1	2	2	5
	2. ชุมชนเชียงเคียรราษฎร์ รังสรรค์	1	2	2	5
	3. บ้านดอนเชียงคุณ	1	2	2	5
	4. นาอ้อยคำสะอาด	1	2	2	5
	5. บ้านฮางโฮงประชาอุทิศ	1	2	2	5
	6. บ้านหนองปลาตุก ศรีวิทยา	1	2	2	5
	7. ธาตุนาเวงวิทยา	1	2	2	5
	8. บ้านกุดแช่	1	2	2	5
	9. บ้านดอนหมุ่โพธิ์ศรี “ชุมชนพัฒนา”	1	2	2	5
	10. บ้านโคกสะอาด	1	2	2	5
	11. บ้านอุมจาน	1	2	2	5
	12. แก้งคำประชาสามัคคี	1	2	2	5
	13. บ้านกวนบูน	1	2	2	5
	14. บ้านลาดค้อ	1	2	2	5
	15. บ้านดำนม่วงคำ	1	2	2	5
	16. บ้านวังปลาเชือก	1	2	2	5
	17. โพนบกผดุงศาสตร์	1	2	2	5
	18. บ้านใหม่พัฒนา	1	2	2	5
	19. บ้านค้อน้อย	1	2	2	5
	รวม	19	38	38	95

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มงาน	ครู ผู้สอน	
กลาง	1. บ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	1	3	3	7
	2. บ้านประชาสุขสันต์	1	3	3	7
	3. โคกเลาะวิทยาการ	1	3	3	7
	4. บ้านป่าหว้าน	1	3	3	7
	5. บ้านหนองมะเกลือ	1	3	3	7
	6. บ้านกกส้มโฮง	1	3	3	7
	7. บ้านหนองนาเลิศ	1	3	3	7
	8. บ้านม่วงลายราษฎร์ ผดุงศิลป์	1	3	3	7
	9. บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	3	3	7
	10. บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์ พัฒนา	1	3	3	7
	11. ชุมชนนิรมัย	1	3	3	7
	12. บ้านห้วยกอกหนองเค็ม	1	3	3	7
	13. ไพศาลวิทยา	1	3	3	7
	14. กุดสะกอย	1	3	3	7
	15. บ้านโคกกลาง	1	3	3	7
	16. บ้านหนองบึงทวาย	1	3	3	7
	17. บ้านหนองกอมป่าขาว	1	3	3	7
	18. บ้านม่วงไข่มุขราษฎร์ สงเคราะห์	1	3	3	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มงาน	ครู ผู้สอน	
กลาง	19. อนุบาลโพธิ์นาแก	1	3	3	7
	20. บ้านนาตงสหราษฎร์ อุทิศ	1	3	3	7
	21. บ้านโนนกง	1	3	3	7
	22. บ้านนาจาน	1	3	3	7
	23. บ้านบ่อเดือนหา	1	3	3	7
	24. บ้านชมภูพาน	1	3	3	7
	25. บ้านหลุบเลา	1	3	3	7
	26. บ้านค้อใหญ่	1	3	3	7
	27. บ้านนาขาม	1	3	3	7
	รวม	27	81	81	189
ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ	1. ท่าแร่วิทยา	1	4	6	11
	2. อนุบาลกุสุมาลย์	1	4	6	11
	3. บ้านดงหลวง	1	4	6	11
	4. บ้านแมตนาทม	1	4	6	11
	5. บ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา	1	4	6	11
	6. กุดบากราษฎร์บำรุง	1	4	6	11
	รวม	6	24	36	66
	รวมทั้งสิ้น	52	143	155	350

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

1. สภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 หัวหน้ากลุ่มงาน
 - 1.3 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 - 2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดโรงเรียน
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง
 - 3.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

รวมกัน

3. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการไว้วางใจกัน
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีความจำแนกอยู่ระหว่าง .650 – .873 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .973

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำนวน 72 ข้อ ซึ่งมีความจำแนกอยู่ระหว่าง .522 – .909 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .990

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert's scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมา
สร้างเป็นนิยามตัวแปร

3. นำตัวบ่งชี้หรือตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็น
แบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

4. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)
ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน
ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีประสบการณ์ในการบริหาร โดยใช้เกณฑ์ดำรง
ตำแหน่งเป็นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน
และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ
แบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล

การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะ
ครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ศึกษานิเทศก์
ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.4 นางสาวเพ็ญแข นาถโกษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยหีบวิทยาธาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

4.5 ดร.ทิฆัมพร วรรณทองสุก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
นาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index
of item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง .80 – 1.00 แสดงว่า แบบสอบถาม
ทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี
ผลปรากฏดังตาราง 43

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง
แก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

6. ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่ใบรับรอง 182/2564 ออกโดย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย
นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร

7. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถาม
ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 58 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

- 7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บริหาร
โรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 2 คน ครูผู้สอน 2 คน รวม 15 คน
- 7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บริหาร
โรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 3 คน ครูผู้สอน 3 คน รวม 21 คน
- 7.3 โรงเรียนใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บริหาร
โรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 4 คน ครูผู้สอน 6 คน รวม 22 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coefficient) ต่ำกว่า .23 ออกไป แล้วนำคำถามที่ใช้ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งผลการวิเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เครื่องมือปรากฏดังนี้

8.1 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .650 – .873 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

8.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .653 – .809 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .879

8.1.2 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .699 – .809 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .897

8.1.3 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .701 – .764 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .886

8.1.4 ด้านการไว้วางใจกัน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .650 – .786 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .876

8.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ค่าอำนาจจำแนกราย
ข้ออยู่ระหว่าง .634 – .737 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .868

8.1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง .721 – .873 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .916

8.2 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง .522 – .909 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 เมื่อพิจารณารายด้าน
ดังนี้

8.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง .621 – .909 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .967

8.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกราย
ข้ออยู่ระหว่าง .707 – .894 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .979

8.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง .522 – .870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .965

8.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง .651 – .869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .971

9. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

10. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูล
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน และได้
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึง
ผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และ
ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส

4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 170) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน/ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (General coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.3 การวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน F-test ชนิด One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's – Method) หรือใช้ LSD (LSD method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน F-test ชนิด One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายความสัมพันธ์ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

5.2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

5.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงาน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ F-test ชนิด One-Way ANOVA

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ F-test ชนิด One-Way ANOVA

5.3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลถ้าวผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในระดับสูงขึ้นไป เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อของผู้เชี่ยวชาญ

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ

นายวิทยา ชุมปัญญา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ

ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ได้แก่

1.4.1 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาแก อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.4.2 ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข รองผู้อำนวยการโรงเรียน
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

1.5 หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นางจันทพร สิรินนทเขตต์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนจัวด่อนราษฎร์สามัคคีบำรุง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.5.2 ดร.ทิพย์พร วรรณทองสุข ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ราษฎร์พัฒนา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

1.6 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ได้แก่

1.6.1 นางสาวสิริกร มาตราช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาอ้อย
คำสะอาด อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.6.2 นางดาระณี ภูนิคม ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านกกส้มโฮง
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในระดับสูงขึ้นไป มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำมา
เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม นำไป
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
Y	แทน	ประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน
X ₁	แทน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
X ₂	แทน	การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน
X ₃	แทน	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

X_4	แทน การไว้วางใจกัน
X_5	แทน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
X_6	แทน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
Y_1	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ	
Y_3	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป
X_t	แทน ผลรวมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
Y_t	แทน ผลรวมของประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 350 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 143 คน และครูผู้สอน จำนวน 155 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติค่าความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (F-test ชนิด One-Way ANOVA) ส่วนประสมการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม

2.5 หาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนและครูผู้สอน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

3. หาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสมการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยการหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	52	14.85
หัวหน้ากลุ่มงาน	143	40.86
ครูผู้สอน	155	44.29
รวม	350	100
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	137	39.14
ระหว่าง 10 – 20 ปี	94	26.86
มากกว่า 20 ปี	119	34.00
รวม	350	100
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	95	27.14
ขนาดกลาง	189	54.00
ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	66	18.86
รวม	350	100

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 40.86 และครูผู้สอน จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 44.29 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.14 ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.86 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.14 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ

54.00 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 ผู้วิจัย
ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ในครั้งนี้อย่างได้วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 6 - 12

ตาราง 6 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.20	0.69	มาก	1
2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน	4.12	0.78	มาก	2
3. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.07	0.74	มาก	6
4. ด้านการไว้วางใจกัน	4.11	0.76	มาก	3
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.10	0.73	มาก	4
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.10	0.80	มาก	5
รวม	4.12	0.66	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการ
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.20$) 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ของงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$) 3) ด้านการไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.11$) 4) ด้านการมีส่วนร่วมใน

ผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.10$) 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.10$) และ
6) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 7 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) โดยรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ พิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหา จากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	4.22	0.82	มาก	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการ ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ	4.29	0.81	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ พิจารณาข้อมูลรายละเอียดตัดสินใจเกี่ยวกับการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.19	0.94	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ พิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหา จากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	4.14	0.97	มาก	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.15	0.92	มาก	4
รวม	4.20	0.69	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.29$) 2) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.22$) 3) และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูลรายละเอียดตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ตาราง 8 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X_2)
โดยรวมและรายข้อ

การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X_2)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการ ศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป้าหมายของงาน	4.03	1.04	มาก	5
2. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ทางการศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนทำให้ผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.92	มาก	2
3. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการ ศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกันก่อนกำหนดเป้าหมายของงาน	4.08	0.96	มาก	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน	4.15	1.01	มาก	3
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.17	0.99	มาก	1
รวม	4.12	0.78	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้า
กลุ่มงานและครูผู้สอน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียง
ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู
มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$) 2) ผู้บริหารโรงเรียนและ

บุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียนทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.16$) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตาราง 9 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3) โดยรวมและรายข้อ

ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.03	1.02	มาก	4
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.09	0.88	มาก	3
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.13	0.97	มาก	1
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการค้นหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน	4.12	0.97	มาก	2
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงงานและพัฒนางานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลา	4.00	1.04	มาก	5
รวม	4.07	0.74	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.13$) 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการค้นหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$) และ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 10 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการไว้วางใจกัน (X_4) โดยรวมและรายข้อ

การไว้วางใจกัน (X_4)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารโรงเรียนให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น	4.05	1.03	มาก	4
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.19	1.05	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.89	มาก	3
4. บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนเป็นบรรยากาศไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.98	0.96	มาก	5
5. ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ	4.16	0.95	มาก	2
รวม	4.11	0.76	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$) 2) ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.16$) และ 3) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตาราง 11 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) โดยรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.13	0.92	มาก	2
2. ผู้บริหารให้การยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.08	0.99	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน	4.07	0.96	มาก	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในอัตราส่วนที่เหมาะสม	4.03	1.02	มาก	5
5. คณะครูรวมยินดีในความสำเร็จของโรงเรียน	4.22	1.02	มาก	1
รวม	4.10	0.73	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$) 2) ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.16$) และ 3) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตาราง 12 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) โดยรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผล การปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.17	0.98	มาก	1
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.09	0.95	มาก	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น	4.07	1.00	มาก	4
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.08	1.05	มาก	3

ตาราง 12 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	ค่าสถิติ ($n = 350$)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น	4.07	1.04	มาก	5
รวม	4.10	0.80	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ 1) ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$) 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.09$) และ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 13 – 16

ตาราง 13 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	4.15	0.62	มาก	3
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	4.23	0.68	มาก	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	4.12	0.72	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	4.17	0.66	มาก	2
โดยรวม	4.16	0.67	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
1) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.23$) 2) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.17$)
3) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.15$) และ 4) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.12$)
ตามลำดับ

ตาราง 14 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y₁)
โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.16	0.80	มาก	6
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	4.08	0.87	มาก	13
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.22	0.85	มาก	4
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.13	0.87	มาก	10
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.11	0.94	มาก	11
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.20	0.86	มาก	5
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน	4.14	0.90	มาก	8
8. การพัฒนาและการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.16	0.84	มาก	7
9. การนิเทศการศึกษา	4.14	0.91	มาก	9
10. การแนะแนว	4.10	0.95	มาก	12
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.06	0.92	มาก	15
12. การส่งเสริมชุมชน	4.03	0.91	มาก	17
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ	4.08	0.95	มาก	14

ตาราง 14 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ	4.28	0.86	มาก	2
15. การจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับด้านวิชาการสถานศึกษา	4.05	0.92	มาก	16
16. การคัดเลือกหนังสือ	4.32	0.77	มาก	1
17. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	4.23	0.92	มาก	3
รวม	4.15	0.62	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ ($\bar{X} = 4.32$)
2) โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน
สถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.28$) และ 3) โรงเรียนมีการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษา ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 15 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานงบประมาณ (Y₂)
โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้ง งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.33	0.82	มาก	1
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตาม ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	4.27	0.84	มาก	4
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ได้จัดสรร	4.20	0.91	มาก	13
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณ	4.21	0.95	มาก	12
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	4.24	0.93	มาก	8
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ งบประมาณ	4.32	0.91	มาก	3
7. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับ มอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	4.15	0.94	มาก	17
8. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	4.27	0.91	มาก	5
9. การวางแผนการจัดหาวัสดุ	4.21	1.00	มาก	11
10. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณ ลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง ที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.20	0.93	มาก	15

ตาราง 15 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
11. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ	4.18	0.89	มาก	16
12. การจัดหาวัสดุ	4.12	0.96	มาก	19
13. การดูแลบำรุงรักษาเงิน และการจ่ายเงิน	4.32	0.83	มาก	2
14. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	4.20	0.93	มาก	14
15. การเบิกเงินจากคลัง	4.22	0.90	มาก	10
16. การรับเงิน การรักษาเงิน และการ จ่ายเงิน	4.14	0.96	มาก	18
17. การนำเงินส่งคลัง	4.24	0.86	มาก	7
18. การจัดทำบัญชีการเงิน	4.25	0.89	มาก	6
19. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบ การเงิน	4.23	0.93	มาก	9
รวม	4.23	0.68	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.33$) 2) โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ ($\bar{X} = 4.32$) และ 3) โรงเรียนมีการดูแลบำรุงรักษาเงินและการจ่ายเงิน ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตาราง 16 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานบุคคล (Y₃)
โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน	4.23	0.90	มาก	3
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.16	0.93	มาก	9
3. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.31	0.82	มาก	1
4. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน	3.84	1.28	มาก	18
5. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	3.78	1.23	มาก	20
6. การจัดทำและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน	3.79	1.26	มาก	19
7. การวางแผนอัตรากำลัง	4.22	0.95	มาก	5
8. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.95	มาก	7
9. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.27	0.93	มาก	2
10. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.16	1.03	มาก	10
11. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.16	1.04	มาก	11
12. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.14	1.01	มาก	12

ตาราง 16 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
13. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4.23	0.95	มาก	4
14. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4.05	1.03	มาก	17
15. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.06	1.01	มาก	16
16. มาตรการช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ และร่องทุกข์	4.21	0.89	มาก	6
17. การส่งเสริมความมั่นคงทางชีวิตออก ราชการ	4.13	0.98	มาก	14
18. การจัดระบบการทำงานทะเบียนประวัติ	4.18	0.93	มาก	8
19. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความ คิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสราภรณ์	4.06	1.00	มาก	15
20. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.13	1.00	มาก	13
รวม	4.12	0.72	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
($\bar{X} = 4.31$) 2) โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.27$) และ 3) โรงเรียนมีการ

ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 17 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานทั่วไป (Y_4)
โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป (Y_4)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานกิจการนักเรียน	4.09	0.98	มาก	16
2. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	4.11	1.01	มาก	13
3. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการ จัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา	4.26	0.98	มาก	1
4. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น	4.13	0.85	มาก	9
5. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.17	0.84	มาก	8
6. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	4.25	0.91	มาก	2
7. การแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	4.24	0.85	มาก	3
8. การรับนักเรียน	4.13	0.96	มาก	11
9. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราว จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	4.10	0.91	มาก	14
10. การประสานการจัดการศึกษา ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย	4.24	0.95	มาก	4

ตาราง 17 (ต่อ)

การบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	ค่าสถิติ (n = 350)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
11. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.19	0.90	มาก	6
12. การทัศนศึกษา	4.23	0.98	มาก	5
13. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.11	0.94	มาก	12
14. การงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.09	0.98	มาก	15
15. การดำเนินงานธุรการ	4.13	1.00	มาก	10
16. การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม	4.19	0.91	มาก	7
รวม	4.17	0.66	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.26$) 2) โรงเรียนมีการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.25$) และ 3) โรงเรียนมีการแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วนที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 18 – 23

ตาราง 18 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	4.69	2	2.34	5.06**	0.01
	ภายในกลุ่ม	160.59	347	0.46		
	รวม	165.28	349			
2. การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน ร่วมกัน (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	12.25	2	6.12	10.52**	0.00
	ภายในกลุ่ม	201.93	347	0.58		
	รวม	214.18	349			
3. ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	7.32	2	3.66	6.96**	0.00
	ภายในกลุ่ม	182.33	347	0.53		
	รวม	189.65	349			
4. การไว้วางใจกัน (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	6.72	2	3.36	6.00**	0.00
	ภายในกลุ่ม	194.36	347	0.56		
	รวม	201.09	349			
5. การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	6.49	2	3.24	6.25**	0.00
	ภายในกลุ่ม	180.13	347	0.52		
	รวม	186.61	349			

ตาราง 18 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	7.77	2	3.89	6.33**	0.00
	ภายในกลุ่ม	212.85	347	0.61		
	รวม	220.62	349			
รวม (X _t)	ระหว่างกลุ่ม	7.24	2	3.62	8.56**	0.00
	ภายในกลุ่ม	146.88	347	0.42		
	รวม	154.13	349			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,347} = 4.67$)

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำทุกด้านโดยรวมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน

การบริหารแบบ มีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ทดสอบ โดยวิธี	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
				ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มงาน	ครูผู้สอน
			$\bar{X}$	4.13	4.09	4.33
การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ (X ₁)	Scheffe's Method	ผู้บริหารโรงเรียน	4.13	–	0.04	–0.20
		หัวหน้ากลุ่มงาน	4.09	–	–	–0.24*
		ครูผู้สอน	4.33	–	–	–
การกำหนด เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ของงานรวมกัน (X ₂)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	3.93	3.96	4.33
		ผู้บริหารโรงเรียน	3.93	–	–0.03	–0.40*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	3.96	–	–	–0.37*
		ครูผู้สอน	4.33	–	–	–
ความมีอิสระใน การปฏิบัติงาน (X ₃)	LSD.		$\bar{X}$	3.97	3.94	4.23
		ผู้บริหารโรงเรียน	3.97	–	0.03	–0.26*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	3.94	–	–	–0.29*
		ครูผู้สอน	4.23	–	–	–
การไว้วางใจกัน (X ₄)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.03	3.97	4.26
		ผู้บริหารโรงเรียน	4.03	–	0.06	–0.23
		หัวหน้ากลุ่มงาน	3.97	–	–	–0.29*
		ครูผู้สอน	4.26	–	–	–
การมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ (X ₅)	LSD.		$\bar{X}$	4.01	3.97	4.26
		ผู้บริหารโรงเรียน	4.01	–	0.04	–0.25*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	3.97	–	–	–0.29*
		ครูผู้สอน	4.26	–	–	–

ตาราง 19 (ต่อ)

การบริหารแบบ มีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ทดสอบ โดยวิธี	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
				ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มงาน	ครูผู้สอน
การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล (X ₆)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	3.89	4.00	4.26
		ผู้บริหารโรงเรียน	3.89	–	–0.11	–0.37*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	4.00	–	–	–0.26*
		ครูผู้สอน	4.26	–	–	–
การบริหารแบบ มีส่วนร่วมของ โรงเรียน (X ₇)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	3.99	3.99	4.28
		ผู้บริหารโรงเรียน	3.99	–	0.00	–0.29*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	3.99	–	–	–0.29*
		ครูผู้สอน	4.28	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าโดยรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	1.33	2	0.67	1.41	0.25
	ภายในกลุ่ม	163.95	347	0.47		
	รวม	165.28	349			
2. การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน ร่วมกัน (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	3.90	2	1.95	3.22*	0.04
	ภายในกลุ่ม	210.28	347	0.61		
	รวม	214.18	349			
3. ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	2.81	2	1.40	2.61	0.08
	ภายในกลุ่ม	186.84	347	0.54		
	รวม	189.65	349			
4. การไว้วางใจกัน (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	2.91	2	1.45	2.55	0.08
	ภายในกลุ่ม	198.18	347	0.57		
	รวม	201.09	349			
5. การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	2.45	2	1.22	2.31	0.10
	ภายในกลุ่ม	184.17	347	0.53		
	รวม	186.61	349			
6. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	220.05	347	0.63		
	รวม	220.62	349			
รวม (X_t)	ระหว่างกลุ่ม	1.70	2	0.85	1.93	0.15
	ภายในกลุ่ม	152.43	347	0.44		
	รวม	154.13	349			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,347} = 3.05$)

จากตาราง 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำด้านดังกล่าวไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ทดสอบโดยวิธี	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.25	4.08	4.01
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X ₂)	Scheffe's Method	น้อยกว่า 10 ปี	4.25	–	0.17	0.24*
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.08	–	–	0.07
		มากกว่า 20 ปี	4.01	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	15.48	2	7.74	17.93**	0.00
	ภายในกลุ่ม	149.80	347	0.43		
	รวม	165.28	349			
2. การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน ร่วมกัน (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.98	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	212.22	347	0.61		
	รวม	214.18	349			
3. ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	8.82	2	4.41	8.46**	0.00
	ภายในกลุ่ม	180.83	347	0.52		
	รวม	189.65	349			
4. การไว้วางใจกัน (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	4.72	2	2.36	4.17*	0.02
	ภายในกลุ่ม	196.37	347	0.57		
	รวม	201.09	349			
5. การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	7.02	2	3.51	6.79**	0.00
	ภายในกลุ่ม	179.59	347	0.52		
	รวม	186.61	349			
6. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	ระหว่างกลุ่ม	13.41	2	6.70	11.23**	0.00
	ภายในกลุ่ม	207.21	347	0.60		
	รวม	220.62	349			
รวม (X_t)	ระหว่างกลุ่ม	7.70	2	3.85	9.13**	0.00
	ภายในกลุ่ม	146.42	347	0.42		
	รวม	154.13	349			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,347} = 3.05$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,347} = 4.67$)

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ดังนี้ ด้านการไว้วางใจกัน ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ทดสอบโดยวิธี	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
				4.23	4.33	3.77
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	Scheffe's Method	เล็ก	4.23	-	-0.10	0.46*
		กลาง	4.33	-	-	0.56*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.77	-	-	-
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.11	4.17	3.75
		เล็ก	4.11	-	-0.06	0.36*
		กลาง	4.17	-	-	0.42*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.75	-	-	-
การไว้วางใจกัน (X_4)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.09	4.19	3.88
		เล็ก	4.09	-	-0.10	0.21*
		กลาง	4.19	-	-	0.31*
		ครูผู้สอน	3.88	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

การบริหารแบบ มีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ทดสอบ โดยวิธี	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
				4.10	4.20	3.82
การมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ (X_5)		เล็ก	4.10	-	-0.10	0.28*
		กลาง	4.20	-	-	0.38*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.82	-	-	-
การมีส่วนร่วม ในการ ประเมินผล (X_6)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.08	4.24	3.72
		เล็ก	4.08	-	-0.16	0.36*
		กลาง	4.24	-	-	0.52*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.72	-	-	-
การบริหารแบบ มีส่วนร่วม โดยรวม (X_t)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.13	4.21	3.82
		เล็ก	4.13	-	-0.08	0.31*
		กลาง	4.21	-	-	0.39*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.82	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย
ในข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และ
ครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด
โรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน”

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วนที่ว่า
“ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน”
จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด
โรงเรียนที่ต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความ
เหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24 - 29

ตาราง 24 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพการดำรง
ตำแหน่ง

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบริหาร งานวิชาการ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	6.55	2	3.27	8.83**	0.00
	ภายในกลุ่ม	128.74	347	0.37		
	รวม	135.29	349			
ด้านบริหาร งานงบประมาณ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	4.35	2	2.18	4.81**	0.01
	ภายในกลุ่ม	156.86	347	0.45		
	รวม	161.21	349			
ด้านการบริหาร งานบุคคล (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	7.97	2	3.98	8.09**	0.00
	ภายในกลุ่ม	170.79	347	0.49		
	รวม	178.76	349			

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบริหาร งานทั่วไป (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	5.28	2	2.64	6.21**	0.00
	ภายในกลุ่ม	147.61	347	0.43		
	รวม	152.89	349			
รวม (Y _T)	ระหว่างกลุ่ม	5.90	2	2.95	7.83**	0.00
	ภายในกลุ่ม	130.67	347	0.38		
	รวม	136.56	349			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,347} = 4.67$)

จากตาราง 24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกด้าน จึงนำทุกด้านไปทำการทดสอบรายคู่ตาม วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสมดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ประสิทธิผล การบริหารงาน โรงเรียน	ทดสอบ โดยวิธี	สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	$\bar{X}$	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
				ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มงาน	ครูผู้สอน
				3.95	4.06	4.29
ด้าน บริหารงาน วิชาการ (Y ₁)	Scheffe's Method	ผู้บริหารโรงเรียน	3.95	–	–0.11	–0.34*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	4.06	–	–	–0.23*
		ครูผู้สอน	4.29	–	–	–
ด้าน บริหารงาน งบประมาณ (Y ₂)	LSD.		$\bar{X}$	4.10	4.14	4.35
		ผู้บริหารโรงเรียน	4.10	–	–0.04	–0.25*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	4.14	–	–	–0.21*
		ครูผู้สอน	4.35	–	–	–
			$\bar{X}$	3.92	4.01	4.28
ด้านการ บริหาร งานบุคคล (Y ₃)	Scheffe's Method	ผู้บริหารโรงเรียน	3.92	–	–0.09	–0.36*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	4.01	–	–	–0.18*
		ครูผู้สอน	4.28	–	–	–
			$\bar{X}$	3.96	4.11	4.29
ด้านบริหาร งานทั่วไป (Y ₄)	LSD.	ผู้บริหารโรงเรียน	3.96	–	–0.15	–0.33*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	4.11	–	–	–0.18*
		ครูผู้สอน	4.29	–	–	–
			$\bar{X}$	3.98	4.08	4.31
รวม (Y _T)	Scheffe's Method	ผู้บริหารโรงเรียน	3.98	–	–0.10	–0.33*
		หัวหน้ากลุ่มงาน	4.08	–	–	–0.23*
		ครูผู้สอน	4.31	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; F_{2,347} = 3.05)

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มงานมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบริหาร งานวิชาการ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	134.78	347	0.39		
	รวม	135.29	349			
2. ด้านบริหาร งานงบประมาณ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	3.21	2	1.61	3.53*	0.03
	ภายในกลุ่ม	158.00	347	0.46		
	รวม	161.21	349			
3. ด้านการบริหาร งานบุคคล (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.73	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	177.30	347	0.51		
	รวม	178.76	349			
4. ด้านบริหาร งานทั่วไป (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	1.85	2	0.92	2.12	0.12
	ภายในกลุ่ม	151.04	347	0.44		
	รวม	152.89	349			
รวม (Y _t)	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	1.88	0.15
	ภายในกลุ่ม	135.09	347	0.39		
	รวม	136.56	349			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,347} = 3.05$)

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานงบประมาณ ผู้วิจัยจึงนำด้านดังกล่าว ไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ LSD. ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประสิทธิผล การ บริหารงาน โรงเรียน	ทดสอบ โดยวิธี	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.35	4.15	4.15
ด้าน บริหารงาน งบประมาณ (Y2)	LSD.	น้อยกว่า 10 ปี	4.35	–	0.20*	0.20*
		10 – 20 ปี	4.15	–	–	0.00
		มากกว่า 20 ปี	4.15	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,347} = 3.05$)

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบริหาร งานวิชาการ (Y_1)	ระหว่างกลุ่ม	3.91	2.00	1.96	5.17**	0.01
	ภายในกลุ่ม	131.37	347.00	0.38		
	รวม	135.29	349.00			
2. ด้านบริหาร งานงบประมาณ (Y_2)	ระหว่างกลุ่ม	12.32	2.00	6.16	14.35**	0.00
	ภายในกลุ่ม	148.90	347.00	0.43		
	รวม	161.21	349.00			
3. ด้านการบริหาร งานบุคคล (Y_3)	ระหว่างกลุ่ม	9.24	2.00	4.62	9.46**	0.00
	ภายในกลุ่ม	169.51	347.00	0.49		
	รวม	178.76	349.00			
4. ด้านบริหาร งานทั่วไป (Y_4)	ระหว่างกลุ่ม	7.36	2.00	3.68	8.77**	0.00
	ภายในกลุ่ม	145.53	347.00	0.42		
	รวม	152.89	349.00			
รวม (Y_t)	ระหว่างกลุ่ม	7.53	2.00	3.77	10.13**	0.00
	ภายในกลุ่ม	129.03	347.00	0.37		
	รวม	136.56	349.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,347} = 4.67$)

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงนำทุกด้าน ไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

ประสิทธิผล การบริหารงาน โรงเรียน	ทดสอบ โดยวิธี	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
				4.13	4.22	3.94
ด้านบริหาร งานวิชาการ (Y ₁)	Scheffe's Method	เล็ก	4.13	–	–0.09	0.19
		กลาง	4.22	–	–	0.28*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.94	–	–	–
ด้านบริหาร งาน งบประมาณ (Y ₂)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.33	4.31	3.84
		เล็ก	4.33	–	0.02	0.49*
		กลาง	4.31	–	–	0.47*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.84	–	–	–
ด้านการ บริหารงาน บุคคล (Y ₃)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.18	4.20	3.78
		เล็ก	4.18	–	–0.02	0.40*
		กลาง	4.20	–	–	0.45*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.78	–	–	–
ด้านบริหาร งานทั่วไป (Y ₄)	LSD.		$\bar{X}$	4.12	4.28	3.90
		เล็ก	4.12	–	–0.16	0.22*
		กลาง	4.28	–	–	0.38*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.90	–	–	–
รวม (Y _T)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.19	4.25	3.86
		เล็ก	4.19	–	–0.06	0.33*
		กลาง	4.25	–	–	0.39*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.86	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,347} = 3.05$)

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน”

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X												
X ₁	.821**											
X ₂	.894**	.641**										
X ₃	.896**	.682**	.833**									
X ₄	.900**	.658**	.786**	.757**								
X ₅	.898**	.709**	.730**	.748**	.777**							
X ₆	.908**	.707**	.751**	.742**	.797**	.816**						
Y	.891**	.730**	.767**	.774**	.798**	.833**	.838**					
Y ₁	.809**	.672**	.703**	.704**	.700**	.748**	.777**	.911**				
Y ₂	.782**	.676**	.649**	.679**	.689**	.749**	.719**	.922**	.784**			
Y ₃	.869**	.692**	.774**	.755**	.780**	.799**	.817**	.944**	.793**	.826**		
Y ₄	.866**	.685**	.733**	.749**	.806**	.812**	.814**	.955**	.841**	.829**	.896**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{XY}) .891 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนทั้ง 6 ด้านและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวม ($r_{X1Y} = .730$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน โดยรวม ($r_{X2Y} = .767$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยรวม ($r_{X3Y} = .774$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวม ($r_{X4Y} = .798$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวม ($r_{X5Y} = .833$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวม ($r_{X6Y} = .838$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	.672**	ปานกลาง
ด้านการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X_2)	.703**	ปานกลาง
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3)	.704**	ปานกลาง
ด้านการไว้วางใจกัน (X_4)	.700**	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	.748**	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	.777**	สูง
โดยรวม (X_t)	.809**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 แสดงถึงความความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_tY_1} = .809^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ และมีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($r_{X_6Y_1} = .777^{**}$) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($r_{X_5Y_1} = .748^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	.676**	ปานกลาง
ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X_2)	.649**	ปานกลาง
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3)	.679**	ปานกลาง
ด้านการไว้วางใจกัน (X_4)	.689**	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	.749**	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	.719**	สูง
โดยรวม (X_t)	.782**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงถึงความความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_tY_2} = .782^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณและมีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($r_{X_5Y_2} = .749^{**}$) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($r_{X_6Y_2} = .719^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	.692**	ปานกลาง
ด้านการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X_2)	.774**	สูง
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3)	.755**	สูง
ด้านการไว้วางใจกัน (X_4)	.780**	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	.799**	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	.817**	สูง
โดยรวม (X_t)	.869**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงความความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_tY_3} = .869^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล และมีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($r_{X_6Y_3} = .817^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($r_{X_5Y_3} = .799^{**}$) ด้านการไว้วางใจกัน ($r_{X_4Y_3} = .780^{**}$) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ($r_{X_2Y_3} = .774^{**}$) และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($r_{X_3Y_3} = .755^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	.685**	ปานกลาง
ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X_2)	.733**	สูง
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3)	.749**	สูง
ด้านการไว้วางใจกัน (X_4)	.806**	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5)	.812**	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	.814**	สูง
โดยรวม (X_t)	.866**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงความความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_tY_4} = .866^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านบริหารทั่วไปและมีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($r_{X_6Y_4} = .814^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($r_{X_5Y_4} = .812^{**}$) ด้านการไว้วางใจกัน ($r_{X_4Y_4} = .806^{**}$) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($r_{X_3Y_4} = .749^{**}$) และด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ($r_{X_2Y_4} = .733^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ผู้วิจัยนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน 6 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มี ความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน จากตารางผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 35 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของ โรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน					สรุปผลการพัฒนา
	ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน (Y)	ด้านการบริหาร งานวิชาการ (Y ₁)	ด้านการบริหาร งานงบประมาณ (Y ₂)	ด้านการบริหาร งานบุคคล (Y ₃)	ด้านการบริหาร งานทั่วไป (Y ₄)	
ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ (X ₁)	สูง (0.730)	ปานกลาง (0.672)	ปานกลาง (0.676)	ปานกลาง (0.692)	ปานกลาง (0.685)	✓
ด้านการกำหนด เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของ งานรวมกัน (X ₂)	สูง (0.767)	ปานกลาง (0.703)	ปานกลาง (0.649)	สูง (0.774)	สูง (0.733)	✓

ตาราง 35 (ต่อ)

การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของ โรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน					สรุปผลการพัฒนา
	ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน (Y)	ด้านการบริหาร งานวิชาการ (Y ₁)	ด้านการบริหาร งานงบประมาณ (Y ₂)	ด้านการบริหาร งานบุคคล (Y ₃)	ด้านการบริหาร งานทั่วไป (Y ₄)	
ด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน (X ₃)	สูง (0.774)	ปานกลาง (0.704)	ปานกลาง (0.679)	สูง (0.755)	สูง (0.749)	✓
ด้านการไว้วางใจกัน (X ₄)	สูง (0.798)	ปานกลาง (0.700)	ปานกลาง (0.689)	สูง (0.780)	สูง (0.806)	✓
ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ (X ₅)	สูง (0.833)	สูง (0.748)	สูง (0.749)	สูง (0.799)	สูง (0.812)	✓
ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X ₆)	สูง (0.838)	สูง (0.777)	สูง (0.719)	สูง (0.817)	สูง (0.814)	✓

หมายเหตุ ✓ = จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 35 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างเป็นทางการ คือด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X₆) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X₅) ด้านการไว้วางใจกัน (X₄) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X₃) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X₂) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X₁) ผู้วิจัยจึงนำประเด็นการพัฒนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียง (Content Analysis)

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

7.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ขอความคิดเห็น การฟังเสียงส่วนใหญ่ ทุกคนเห็นความสำคัญและ
เห็นเข้าใจบทบาทของตน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการ
พัฒนางานและการปฏิบัติให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาและมี
ส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2565)

“...เป็นการใช้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการ
ดำเนินงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...วิธีการในการพัฒนาบุคลากรผู้ที่มีส่วนร่วมทุกคนในการบริหารจัดการ
การศึกษาในโรงเรียนว่ามีบทบาทอย่างไรและสร้างความตระหนัก การมีมนุษยสัมพันธ์
มีความชัดเจน...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อมอบภาระงานรับผิดชอบ เห็นคุณค่าใน
ตัวบุคคล ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยการสร้างความตระหนักและให้เกิดความรู้สึกว่า
ทุกคนมีความสำคัญเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกันโดยการให้เกิดภาวะการณ์เป็นผู้นำผู้ตามในงาน
กิจกรรม โครงการ มีการร่วมประเมินผลเป็นรายภาคและรายปีการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์
จุดอ่อน จุดด้อย...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เป็นทางเลือกที่ใช้เป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์...”

(จันทพร สิรินันทเกตุ, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างการจูงใจให้ครูปฏิบัติงานหรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องได้มีโอกาสในการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพหรือเปิดโอกาสทั้งทางตรงและทางอ้อมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ...”

(ทิชัมพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารควรมีการสร้างการแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงาน ทั้งการมีส่วนร่วมร่วมการเพื่อพัฒนางาน...”

(สิริกร มาตราข, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...บุคลากรมีโอกาสในการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรับผิดชอบ...”

(ดาระณี ภูนิคม, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างหลากหลายหรือการสร้างเครือข่ายในอุดมการณ์...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...ให้มีการร่วมกันกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป้าหมายของงาน ส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2565)

“...มีการประชุม วางแผนงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จากการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ให้ความตระหนัก ให้ความสำคัญพัฒนาทักษะกระบวนการ การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสร้างเครือข่าย นำวัฒนธรรมจังหวัดมาสร้างเครือข่ายผ่านระบบสารสนเทศ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การรวมประชุม ชี้แจง รับรู้เข้าใจร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เป็นหนึ่งเดียวกัน...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรวมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางขององค์กร...”

(จันทพร สิรินนทเขต, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางขององค์กร...”

(จิรัชพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...ประชุม ชี้แจง ร่วมกันเสนอแนวทางและเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางขององค์กร...”

(สิริกร มาตราข, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักและร่วมมือกันเสนอแนะ วิธีการ ดำเนินงานโดยผ่านกระบวนการ PLC ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีส่วนร่วม กำหนดทิศทางขององค์กร...”

(ดาระณี ภูนิคม, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...การแบ่งงานในการทำงานให้มีเป้าหมาย มีวิธีการที่หลากหลาย เพราะมีแนวคิดที่หลากหลาย มีหลายช่วงวัยที่มีความคิดใหม่ ๆ...”

(ไชยา ภวະบุตร, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูก ควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานเกิดความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2565)

“...บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีอิสระในการดำเนินงานทุกกิจกรรม โครงการ การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองทำงานได้อย่างไม่มีความกดดัน ...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...พัฒนาระบบ การบริหารจัดการโรงเรียนที่ชัดเจน ต้องสร้างและรู้ ขั้นตอนให้เป็นระบบ สร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการกำหนดค่าความสำเร็จอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น สำนวนความ ต้องการ ปัญหาของบุคลากรแต่ละครั้งในการปฏิบัติงานในรอบปีการศึกษา สอบถาม สถานภาพปัจจุบัน การช่วยเหลือสนับสนุน ให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

เน้นความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความสนใจ เนื่องจากจะทำให้บุคคลมีความอิสระ
ในงานที่ทำ...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการประชุมชี้แจง ร่วมมือกันในการเป้าหมายอย่างต่อเนื่องทุกครั้งที่
การปฏิบัติงานในรอบปีการศึกษา...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการพัฒนา รูปแบบ ระบบ การบริหารจัดการโรงเรียนที่ชัดเจน
บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน...”

(จันทพร สิรินนทเขต, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เป็นประชาธิปไตย มีอิสระในการเข้าร่วมปฏิบัติงาน มีอิสระในการ
ตัดสินใจในการทำงาน...”

(ทิชัมพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ
ปฏิบัติงาน...”

(สิริกร มาตราช, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม ซึ่งจะทำให้มีความ
ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ได้รับ...”

(ดาระณี ภูนิคม, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านการไว้วางใจกัน ดังตัวอย่าง
ประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...การไว้วางใจกัน เชื่อมมั่นในความสามารถ การให้เกียรติกันในการทำงาน
และมีความถูกต้องตามระเบียบราชการ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...บุคลากรได้แสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหารผ่านบุคลิกภาพ ภาษาลักษณ์ทั้งดงาม ทั้งทางวาจาหรือการกระทำ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ไธล, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2565)

“...บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ทุกคน ทุกฝ่าย มีความรับผิดชอบ เกิดความเชื่อในตนเอง...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลัก Good Government มีความโปร่งใส ITA และมีความยุติธรรม...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างความเชื่อมั่น เชื่อใจให้แก่บุคลากรว่าทุกคนมีความสามารถที่จะดำเนินการได้ พร้อมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยดำเนินการในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดความเข้าใจและมั่นใจว่าในการดำเนินการสามารถขับเคลื่อนได้โดยไม่มีการตำหนิให้หมดกำลังใจ มีการสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องชมเชยบุคลากรทุกครั้งเพื่อสร้างแรงจูงใจในวันสำคัญหรือโอกาสสำคัญต่าง ๆ ตามวาระ...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การไว้วางใจกัน เชื่อมั่นในความสามารถ การให้เกียรติกันในการทำงาน และมีความถูกต้องตามระเบียบราชการ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุก, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การสร้างความตระหนัก สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความเชื่อมั่นที่จะดำเนินงานขับเคลื่อน...”

(จันทพร สิรินนทเขต, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การมอบหมาย การกระจายอำนาจในการบริหารงานให้ครูและบุคลากรเกิดความไม่ไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของมีส่วนร่วมในการทำงาน...”

(ศิษัมพร วรรณทองสุก, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...การกระจายอำนาจในการบริหารงานให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเป็น
ธรรมเพื่อให้เกิดความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน...”

(สิริกร มาตราข, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นใน
ความสามารถ การให้เกียรติกันในการทำงานตามระเบียบราชการ...”

(ดาระณี ภูนิคม, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...การทำงานร่วมกัน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม และผลเกิดกับนักเรียน
ทุกคนเป็นสำคัญ...”

(ไชยา ภวบุตร, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...บุคลากรทุกฝ่ายต่างเกิดความตระหนักในการดำเนินงานกิจกรรม
โครงการที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2565)

“...มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการพึงได้รับผลตอบแทนจากการ
ปฏิบัติงานกิจกรรมร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคมหรือผลประโยชน์
ส่วนตัว...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างความเข้าใจในส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษาในผลที่จะเกิดขึ้น
สร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการของบุคลากร เช่น เรื่องความดีความชอบ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ให้เกิดความรู้สึกว่า
เป็นบุคคลสำคัญเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้เกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมจนเกิด
ประสิทธิผลที่ดีต่อหน่วยงาน...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเข้าใจกันถึงวิสัยทัศน์ที่มีทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ยึดหลักผู้เรียนทุกคนเป็นสำคัญ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสู่เป้าหมายหลักการเรียนรู้...”

(จันทพร สิรินนทเขต, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผลประโยชน์ทำให้เกิดความสามัคคี เสริมสร้างความสัมพันธ์กัน สามารถให้ทุกคนได้มีโอกาสใช้ความสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน...”

(ศิษฐ์พร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในการร่วมมือ ร่วมใจกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีอย่างสามัคคี ทุกคนได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน...”

(สิริกร มาตรา, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน...”

(ดาระณี ภูนิคม, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีความเหมาะสม ถูกต้อง ดิงามในการประเมิน หรือให้ตัวแทนมา ประเมินสถานศึกษา ให้คนนอกมองงานที่เราทำว่าเป็นอย่างไร ทุกคนมีความพึงพอใจ มีผลสำเร็จร่วมกัน เราเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2565)

“...การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม การปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างความเข้าใจในเรื่องการวัดและการประเมินผล วิธีการวัด ให้ครูและผู้นำชุมชน เช่น การวัดผลประเมินผลมีกี่ประเภท มีวิธีการอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยกระบวนการ PLC ในแต่ละภาคเรียน มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอโดยการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งมาวิเคราะห์แก้ปัญหา ปรับปรุง มีปฏิทินในการดำเนินงาน รวมทั้งติดตามเพื่อให้เกิดความครบถ้วนเป็นไปตามระบบและขั้นตอนการดำเนินงาน...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้องเหมาะสม ในการประเมินการปฏิบัติงานว่าเป็นอย่างไร ทุกคนมีความพึงพอใจ มีผลสำเร็จร่วมกัน เราเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การใช้วิธีการที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์...”

(จันทพร สิรินนทเขต, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการสร้างความเข้าใจในและให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและการประเมินผล เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการได้รู้ ได้เข้าใจในบทบาทของตนในการมีส่วนร่วม...”

(ทิชัมพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“...บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและการ
ประเมินผล ในบทบาทของตนในการมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผล...”
(สิริกร มาตราข, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องการวัดและการประเมินผล
วิธีการวัด ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์...”
(ดาระณี ภูนิคม, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ดังปรากฏเป็นแนวทางการพัฒนาตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพฑูริ	วิทยา ชุมปัญญา	สมพร เหลิมเจริญ	ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ	ปรเมศวร์ วรรณทองสูง	จันทพร สิรินนทเกตุ	ศิษฐ์พร วรรณทองสูง	สิริกร มาตราช	ดาระณี ภูนิคม	รวม	ร้อยละ
1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานอย่างหลากหลาย หรือการ สร้างเครือข่ายในอุดมการณ์	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
2. การรวมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน กำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตาม เป้าหมายร่วมกัน		✓	✓		✓				✓		4	40
3. ให้ความตระหนัก ความสำคัญ พัฒนาทักษะ กระบวนการ การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมี ทักษะในการสร้างเครือข่ายผ่านระบบสารสนเทศ				✓							1	10

ตาราง 38 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

การพัฒนากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับระบบโรงเรียน	แหล่งข้อมูล	เป้าหมาย	เป้าหมาย	เป้าหมาย	เป้าหมาย	เป้าหมาย	เป้าหมาย	เป้าหมาย	เป้าหมาย	เป้าหมาย	ร้อยละ
1. การแบ่งงานในการทำงานให้มีเป้าหมาย วิธีการที่หลากหลาย	✓	✓	✓			✓			✓	✓	6	60
2. พัฒนาระบบ การบริหารจัดการโรงเรียนที่ชัดเจน การสร้างและรู้ขั้นตอนให้เป็นระบบ สร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร	✓	✓	✓		✓		✓	✓			6	60
3. การกำหนดค่าความสำเร็จอย่างต่อเนื่องทุกปี					✓		✓				2	20
4. การสร้างความตระหนัก ขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรทุกฝ่าย				✓							1	10

ตาราง 39 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการไว้วางใจกัน

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพไธล	วิทยา ชุมปัญญา	สมพร เหลิมเจริญ	ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ	ประเมศวร์ วรรณทองสูง	จันทพร สิริพันธ์เทศ	จิตต์มพร วรรณทองสูง	สิริกร มาตราช	ดาระณี ภูนิคม	รวม	ร้อยละ
1. การไว้วางใจกัน เชื่อมมั่นในความสามารถ การให้เกียรติกันในการทำงาน และมีความ ถูกต้องตามระเบียบราชการ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	8	80
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการตาม หลัก Good Government มีความโปร่งใส ITA มีความยุติธรรม	✓	✓		✓	✓						4	40
3. การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินการ	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	7	70
4. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม			✓				✓	✓	✓		4	40

ตาราง 41 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพไธล	กัญญา ชุมปัญญา	สมพร เหลิมเจริญ	ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ	ประเมศวร์ วรรัตนทองสูง	จันทพร สิริมันทดุ	จิตัมพร วรรัตนทองสูง	สิริกร มาตราช	ดาระณี ภูนิคม	รวม	ร้อยละ
1. ความเหมาะสม ถูกต้องในการประเมิน ทุกคนมีความพึงพอใจ มีผลสำเร็จร่วมกัน	✓		✓			✓		✓			4	40
2. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย		✓	✓			✓	✓	✓		✓	6	60
3. มีการสร้างความเข้าใจในเรื่องการวัด และการประเมินผล วิธีการวัด		✓	✓	✓		✓		✓		✓	6	60
4. บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนรวมใน การดำเนินงาน และประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม		✓	✓			✓		✓	✓	✓	6	60
5. ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดย กระบวนการ PLC					✓		✓				2	20

จากตารางสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังต่อไปนี้

1.1 มีการประชุมแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงบทบาทของบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม

1.2 การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

1.3 วิธีการในการพัฒนาบุคลากรผู้ที่มีส่วนร่วมทุกคน ในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน

2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน

แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ดังต่อไปนี้

2.1 มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2.2 มีการสร้างเครือข่ายในอุดมการณ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้มีความเข้มแข็ง

2.3 ให้ความสำคัญ ความสำคัญ พัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสร้างเครือข่ายผ่านระบบสารสนเทศ

3. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

3.1 การแบ่งงานในการทำงานให้มีเป้าหมาย วิธีการที่หลากหลาย

3.2 พัฒนาระบบ การบริหารจัดการโรงเรียนที่ชัดเจน การสร้างและรู้ขั้นตอนให้เป็นระบบ สร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร

3.3 การกำหนดค่าความสำเร็จอย่างต่อเนื่องทุกปี

3.4 การสร้างความตระหนัก ขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรทุกฝ่าย

4. ด้านการไว้วางใจกัน

แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการไว้วางใจกัน
ดังต่อไปนี้

4.1 การไว้วางใจกัน เชื่อมั่นในความสามารถ การให้เกียรติกันในการทำงาน และมีความถูกต้องตามระเบียบราชการ

4.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลัก Good Governance มีความโปร่งใส ITA มีความยุติธรรม

4.3 การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินการ

4.4 มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้แก่ครูและบุคลากร
อย่างเป็นธรรม

5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วม
ในผลประโยชน์ ดังต่อไปนี้

5.1 การทำงานร่วมกัน คิดถึงผลเกิดกับนักเรียนทุกคนเป็นสำคัญ

5.2 บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความตระหนักในการดำเนินงานกิจกรรม
โครงการร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.3 มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

5.4 สร้างความเครื่อธา ความเชื่อมั่นเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานเป็นทีม

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วม
ในผลประโยชน์ ดังต่อไปนี้

6.1 ความเหมาะสม ถูกต้องในการประเมิน ทุกคนมีความพึงพอใจ
มีผลสำเร็จร่วมกัน

6.2 การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย

6.3 มีการสร้างความเข้าใจในเรื่องการวัดและการประเมินผลวิธีการวัด

6.4 บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ
ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม

6.5 ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยกระบวนการ PLC

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำไปสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ
(Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า
กลุ่มงานและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,688 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564, สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 175
คน หัวหน้ากลุ่มงาน 700 คนและครูผู้สอน จำนวน 1,813 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า
กลุ่มงานและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประจำปีการศึกษา 2564 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต้นโดยใช้ตารางการประมาณขนาด
กลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610,
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 350 คน และใช้การสุ่มกลุ่ม
ตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็น
ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 143 คน ครูผู้สอน จำนวน
155 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 350 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า
107) จำนวน 102 ข้อ ใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และ

ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .650 - .873 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .973 และเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 72 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .522 - .909 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .990

2.1 คุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎีหลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาการใช้ถ้อยคำโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขทุกครั้ง

2.2.7 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่หนังสือรับรอง 182/2564 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย สุธาสินี คุปตะบุตร ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จัดพิมพ์

เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทำการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำนวน 58 คน กับโรงเรียนบ้านบ่อแกใหญ่ (มิตรภาพ 36) โรงเรียนบ้านบ่อแดง โรงเรียนบ้านเม่นน้อย โรงเรียนบ้านนาดินจี่แสงตะวัน (รวมธรรมราษฎร์บำรุง) โรงเรียนบ้านบะนงทา โรงเรียนบ้านโพธิ์ชัย โรงเรียนบ้านกุดเรือคำ และโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .23 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยผู้วิจัยทำหนังสือเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การหาค่า IOC (Index of Item objective congruence) ของแบบสอบถาม การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Simple Item Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 113) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha-Coefficient)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงาน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานงานและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่าง
กัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ F-test ชนิด One-Way ANOVA กรณีมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ .05
ตามวิธีการของ LSD ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามความเหมาะสม

4.3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่าง
กัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ F-test ชนิด One-Way ANOVA กรณีมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ .05 ตาม
วิธีการของ LSD ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามความเหมาะสม

4.3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย
ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.3.6 กรณีการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 4 และข้อ 5 มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตาม
วิจัยของ Scheffe's หรือตามวิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ด้านการไว้วางใจกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 6) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2) ด้านการบริหารงานทั่วไป 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ และ 4) ด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ดังนี้ ด้านการไว้วางใจกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

4.1 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกด้าน

4.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานงบประมาณ

4.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (X) และประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.891$)

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.891$) เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{x_6y}=.838$) 2) ด้านการมีส่วนร่วมใน

ผลประโยชน์ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{X_5Y_t}=.833$) 3) ด้านการไว้วางใจกัน (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{X_4Y_t}=.798$) 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{X_3Y_t}=.774$) 5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{X_2Y_t}=.767$) และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{X_1Y_t}=.730$)

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันระดับสูง สรุปเป็นความเรียง เพื่อเสนอเป็นแนวทางได้ดังนี้

7.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โรงเรียนควรมีการดำเนินการตามความเหมาะสม ถูกต้องตามเกณฑ์การประเมิน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย โดยการสร้างความเข้าใจเรื่องการวัดและการประเมินผล และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC

7.2 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โรงเรียนควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการประชุมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการมีสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

7.3 ด้านการไว้วางใจกัน บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความเชื่อมั่นไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการตามหลัก Good Governance และมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม

7.4 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านการพัฒนาอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตร และยกย่องเชิดชูผลงานเพื่อเป็นแบบอย่างกับผู้ร่วมวิชาชีพตามโอกาสต่าง ๆ

7.5 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเหมาะกับบริบทของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายในอุดมการณ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้มีความเข้มแข็ง ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ พัฒนาทักษะกระบวนการ การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสร้างเครือข่ายผ่านระบบสารสนเทศ

7.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดกับ วิธีการในการพัฒนาบุคลากรผู้ที่มีส่วนร่วมทุกคนในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัย ขอนำเสนอการอภิปรายผล ตามผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ด้านการ ไว้วางใจกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 6) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็น ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้ พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้เปิดโอกาสให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและพันธกิจของ โรงเรียน มีอิสระในการดำเนินงาน รวมถึงมีการประเมินผลการทำงานร่วมกันภายใน โรงเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวพร ขำเมธา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ดังนี้ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสภะยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.57) ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.33) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.42) และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.42) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Abu-Nasser & F. M. (2019, pp. 101 – 112) ได้ทำการศึกษา ระดับการประยุกต์ใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเขตอิห์ซาค ประเทศซาอุดีอาระเบียและความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอน เพศชายและหญิง จำนวน 241 คน ในปีการศึกษา 2019 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการใช้ระดับการประยุกต์ใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2) ด้านการบริหารงานทั่วไป 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ และ 4) ด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนและผลิตนักเรียนตามความต้องการของชุมชนและสามารถทรัพยากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่องานและโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555, หน้า 23) ที่กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร

และครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม และคณะ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจันทร์ทอง จนทโชโต และอุทัย ภิรมย์รื่น (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่ ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้าน สภาพการณ์ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารงาน วิชาการและด้านประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช และคณะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการ ปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน มีบทบาทในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนแตกต่างกันโดยผู้บริหารโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง บริหารงานที่บูรณาการความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวพร ขำเมธา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกริช การควรคิด (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า สถานภาพและเพศที่ต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการให้

ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการมอบหมายงาน และแบ่งภาระงานต่าง ๆ รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีอิสระการดำเนินงาน อีกทั้งครูผู้สอนมีความรักความผูกพันและมีความรู้สึกรู้สีกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวพร ขำเมธา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยาโยสม เมื่อจำแนกประสบการณ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิต จินาเกตุ และไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ทำให้มีจำนวนบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกันบทบาทหน้าที่บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ทุกคนจึงปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อย จึงทำให้รับผิดชอบหลายบทบาทหน้าที่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม จึงทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขตา แดงสุวรรณ (2558, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการศึกษพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ประสานงานกับองค์กร หน่วยงานหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษามากกว่า หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนในขณะเดียวกัน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอนจะเป็นผู้ประสานงานตามหน้าที่ เช่น หัวหน้ากลุ่มงานและครูก็จะประสานงาน เกี่ยวกับงานวิชาการเพียงอย่างเดียว จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมณศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สิทธิทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้เท่า ๆ กันจากการใช้เทคโนโลยี โดยทางกระทรวงศึกษาธิการเองมีหลักสูตรการอบรมที่มีความทันสมัยสามารถเรียนรู้ได้ทุกกลุ่มประสบการณ์ จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชนก แยมอุทัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางมีบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน ทำให้ประสิทธิผลการทำงานดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรไม่เพียงพอกับงานและโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมากทำให้ได้รับผิดชอบงานน้อยกว่า และมีการประสานความร่วมมือเฉพาะงาน จึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม พบว่าทุกคู่ความสัมพันธ์เชิงบวก ($r_{xy}=.891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนเข้าใจและเห็นตรงกันว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้การทำงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จและมี ความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ร่วมประเมินและชื่นชมผลงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (1990, p. 356) ที่กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่มตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วยเทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การ ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคภิตา

คล้ายหนองสรวง (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1) ด้านการไว้วางใจ (X_4) กับด้านความยึดมั่นผูกพัน (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซ็นต์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูลย์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรานนท์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลจากการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ด้านการไว้วางใจกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 6) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมในแต่ละด้านจัดอบรมให้ความรู้ เป็นแนวทางปรับใช้ในการบริหารงานโรงเรียนในสังกัด เพื่อส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 จากผลการวิจัย พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2) ด้านการบริหารงานทั่วไป 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ และ 4) ด้านการบริหารงานบุคคลหน่วยงานต้นสังกัด จึงควรพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนให้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด

1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลการ

บริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมตามแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โรงเรียนควรมีการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย โดยการสร้างความเข้าใจเรื่องการวัดและการประเมินผล และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC 2) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โรงเรียนควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการประชุมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการมีสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่ผู้เรียน 3) ด้านการไว้วางใจกัน บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความเชื่อมั่นไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตร 5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายในอุดมการณ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้มีความเข้มแข็ง ให้ความสำคัญ พัฒนาทักษะ

กระบวนการ การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสร้างเครือข่ายผ่านระบบสารสนเทศ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการประชุมแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดกับวิธีการในการพัฒนาบุคลากรผู้ที่มีส่วนร่วมทุกคนในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ บุราณสาร. (2560). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรชนก แยมอุทัย. (2557). ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทาง
การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กอบกริช การควรคิด. (2561). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัณรญาณี ศรีสุรักษ์. (2559). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนพญาดาลหวงวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันถาวร แก้วสุตา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความภักดี
ต่อองค์การของบุคลากรการศึกษาสังกัดแผนกการศึกษาธิการและกีฬาแขวง
หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินตนา ปานเปี้ย. (2557). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของ
พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชิตพล สุวรรณผา. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ
ผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2555). การบริหารงานวิชาการกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 10(2),
101 – 110.
- ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช และคณะ. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ
ชุมชน. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>. 12 พฤษภาคม
2564.
- ทินกร คลังจินดา. (2557). บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูในอำเภอ
สอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทวพร ขำเมธา. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 7(2), 19 – 26.

- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิติพงษ์ แก้วกล้า. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิภา อินทวงศ์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4(1), 176 – 187.
- นิษฐวดี จิโรจน์ภิญโญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประกันคุณภาพการศึกษาของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 7(2), 19 – 26.
- บรรชา บุญสิงห์. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). เรื่องการวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร ชื้อสิทธิกุล. (2560). หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปานดวงใจ แชนเกตู. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ปัญหา สิทธิพล. (2545). *ความต้องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปิยะดา น้อยอามาตย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.*
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- พัชรพล แสงพุ่ม. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. อัญญา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระจันทอง จันทโชโต และอุทัย ภิรมยรีน. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา. 19(2), 157 – 167.*
- เพ็ญพิศ ผาพองขุน. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.อุดรธานี: วิทยาลัยสันตพล.*
- ไพลิน ทิพย์กรรณ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*

- ไพศาล คิวเวทพิกุล. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ภูษิต จินาเกตุ และไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. รายงานการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ, 1(8), 1875 – 1884.
- มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุวดี ประทุม และคณะ. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์. 28(1), 181 – 194.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2560) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์, 9(1), 124 – 132.
- วาทีตยา ราชักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา สอนกุลหาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- วิบูลย์ นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิมาลย์ ลีทอง (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ ผลแย้ม และศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 4(1), 171 – 184.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิธร สิทธิพรหม. (2559). การรับรู้และการมีส่วนร่วมของนักศึกษาต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 5(2), 237 – 258.
- ไศริดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(1), 183 – 197.
- สมยศ นาวการ. (2546). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(1), 127 – 141.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/LuP73> 16 สิงหาคม 2564.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2557). “*แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*.” กรุงเทพฯ : สกศ.
- สิริชัย โพธิ์ศรีทอง. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 5(1), 126 – 141.
- สุขตา แดงสุวรรณ. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนทรี แสงอุไร. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ คม.ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล หงษ์วิไล. (2559). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสระบัว อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อัคราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัฒนศักดิ์ ลิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุตร พูลสวัสดิ์. (2560). *องค์การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: ศุภสมาคมประชาชาติ.
- _____. (2547). *บทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทยที่คัดสรร*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- อัครา หาญรักษ์. (2563). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Argyris, C. (1964). *Interpersonal competence and organizational effectiveness*. Homewood: Irwin – Dorsey.
- Armstrong, D.G. (1989). *Developing and Documenting the Curriculum*. Needham Heights, Mass: Allyn and Bacon.
- Abu-Nasser, F. M. (2011). Perceptions of secondary school principals in Saudi Arabia of time management techniques. *Journal of Instructional Psychology*, 38(1), 18 – 23.
- Bryman. (1986). *Leadership and Organization*. London: Rout edge and Keg an Paul.
- Cohen, J.m.&Uphoff,N.T. (1980). *Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Throung Specificity*. World Development.
- Hirsch, P. (1990). *Development Dilemmas in Rural Thailand*. New York: Oxford University Press.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1996). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw–Hill.
- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization* (New York: McGraw–Hill Book Co.
- MacCathy, E. J. (1984). *Basic marketing*. Illinois. Ridchard D. Irwin, Inc.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Robbins, P. (1990). *Organization theory: Structure design and application*. New Jersey: Prentice – Hall.
- SWANSBURG, RUSSELL C. (1996). “MANAGEMENT and Leadership for Nurse Managers 2 nd ed.” Boston: Jones and Barlett Publishers.
- Tingil, M. K. (2015). *Participatory management and academic performance: a case of Public primary schools in keiyo sub county, elgeyo–marakwet County, kenya* (Doctoral dissertation, Mount Kenya University).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | <p>คณบดีคณะครุศาสตร์</p> <p>ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต</p> <p>และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต</p> <p>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพใหญ่ | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร</p> <p>มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี</p> <p>บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 3. ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร | <p>ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ</p> <p>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1</p> |
| 4. นางสาวเพ็ญแข นาถโกษา | <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหีบ</p> <p>อำเภอโคกสีสุพรรณ สำนักงานเขตพื้นที่</p> <p>การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1</p> |
| 5. ดร.ทิพย์พร วรรณทองสุข | <p>ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาโพธิ์</p> <p>คุรุราษฎร์พัฒนา อำเภอกุสุมาลย์</p> <p>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1</p> |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1**

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพไธล | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นายวิทยา ชุมปัญญา | รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 4. ดร.สมพร หลิมเจริญ | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 5. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 6. ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุก | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาล
กุสุมาลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |

7. นางจันทพร สิรินนทเกตุ
 ครูชำนาญกาญพิเศษ
 โรงเรียนจิวด๋อนราษฎรสามัคคีบำรุง
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. ดร.ทิพย์พร วรรณทองสุก
 ครูชำนาญกาญพิเศษ
 โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นางสาวสิริกร มาตราช
 ครูชำนาญกาญพิเศษ
 โรงเรียนนาอ้อยคำสะอาด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. นางดาระณี ภูนิคม
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกกส้มโอง
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ชวดกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ชวดกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวเพ็ญแข นาคโกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิเชษฐ วรรณทองสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ชวดกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ชวดกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุ่มทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์เสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวดยกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุฑของท่านเป็นสัญลักษณ์เสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวดยกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวิทยา ชุมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อนุมัติเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิชากร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิชากร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ชวดกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ชวดกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ชวดกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ชวดกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางจันทพร สิรินันทดเกตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุ่มทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.พิษัมพร วรรณทองสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ชวดกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ชวดกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสิริกร มาตราข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางดาระณี ภูนิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวัชรกร ขวตกลางลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวัชรกร ขวตกลางลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๓๔ ๑๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๘๒/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๗๔

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ (Relationship Between
Participatory Management and Effectiveness School Administration Under
the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายวัชรกร ชวดกลางลา

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุวิภาณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุวิภาณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๗๐-๑๕๕๔

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงเพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ต่อไป

นายวัชรกร ชวดกลางลา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ หัวหน้ากลุ่มงาน
☐ ครูผู้สอน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (หากเป็นผู้บริหารโรงเรียน นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งรักษาราชการแทนรักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน จนถึงปัจจุบัน หากเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งคำสั่ง จนถึงปัจจุบัน และหากเป็นครูผู้สอน นับจากวันที่บรรจุจนถึงปัจจุบัน)

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ 10 – 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

2. ขนาดโรงเรียน (แบ่งตามข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1)

- ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา)
☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)
☐ ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
0	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ					
3	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูลรายละเอียดตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน					
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน						
6	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป้าหมายของงาน					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อน กำหนดเป้าหมายของงาน					
9	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน					
10	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน					
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน						
11	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนด้วย ความเต็มใจ					
13	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
14	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการ ค้นหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน					
15	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงงานและพัฒนางานต่อ ผู้บริหารได้ตลอดเวลา					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
4. การไว้วางใจกัน						
16	ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารโรงเรียนให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น					
17	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ					
19	บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนเป็นบรรยากาศไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
20	ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ					
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์						
21	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
22	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากร					
23	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน					
24	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในอัตราส่วนที่เหมาะสม					
25	คณะครูร่วมยินดีในความสำเร็จของโรงเรียน					

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
26	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการทำงาน ของโรงเรียน					
27	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการทำงาน ของโรงเรียน					
28	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น					
29	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน ของโรงเรียน					
30	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านการบริหารงานวิชาการ					
0	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1. การบริหารงานวิชาการ						
1	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2	การวางแผนงานด้านวิชาการ					
3	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
4	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา					
5	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
6	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน					
8	การพัฒนาและการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้					
9	การนิเทศการศึกษา					
10	การแนะแนว					
11	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
12	การส่งเสริมชุมชน					
13	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ					
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ					
15	การจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการสถานศึกษา					
16	การคัดเลือกหนังสือ					
17	การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
2. การบริหารงานงบประมาณ						
18	การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
19	การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง					
20	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้จัดสรร					
21	การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ					
22	การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ					
23	การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ					
24	การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา					
25	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
26	การวางแผนการจัดหาวัสดุ					
27	การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
28	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ					
29	การจัดหาวัสดุ					
30	การดูแลบำรุงรักษาเงิน และการจ่ายเงิน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
31	การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน					
32	การเบิกเงินจากคลัง					
33	การรับเงิน การรักษาเงิน และการจ่ายเงิน					
34	การนำเงินส่งคลัง					
35	การจัดทำบัญชีการเงิน					
36	การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน					
3. การบริหารงานบุคคล						
37	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน					
38	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
39	การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ					
40	การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน					
41	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ					
42	การจัดทำและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน					
43	การวางแผนอัตรากำลัง					
44	การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา					
45	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
46	การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
47	การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ					
48	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ					
49	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
50	การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา					
51	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา					
52	มาตรการช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์และ ร่องทุกข์					
53	การส่งเสริมความมั่นคงทางชีวิตออกราชการ					
54	การจัดระบบการทำทะเบียนประวัติ					
55	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราช อิสราภรณ์					
56	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
4.การบริหารงานทั่วไป						
57	งานกิจการนักเรียน					
58	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					
59	การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
60	งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น					
61	การรายงานผลการปฏิบัติงาน					
62	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน					
63	การแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					
64	การรับนักเรียน					
65	การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา					
66	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย					
67	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
68	การทัศนศึกษา					
69	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน					
70	การงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
71	การดำเนินงานธุรการ					
72	การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 42 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
1. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการพิจารณาทางเลือกในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาจากการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการ ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ใน การดำเนินงานด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการพิจารณาข้อมูลรายละเอียด ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการพิจารณาทางเลือกในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาจากการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทาง การศึกษามีส่วนร่วม ในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. การกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน								
6. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนด เป้าหมายของงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ทางการศึกษาร่วมกันกำหนด วัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียนทำ ให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนด เป้าหมายของงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน								
11. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมี อิสระในการกำหนดเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหาในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมี อิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมี อิสระในการค้นหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปรับปรุงงานและพัฒนางานต่อผู้บริหาร ได้ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. การไว้วางใจกัน								
16. ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารโรงเรียน ให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็น ระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ แสดงความคิดเห็นและแสดง ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
18. ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ ติดตามความก้าวหน้าของงานที่ มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19. บรรยากาศในการทำงานของ โรงเรียนเป็นบรรยากาศไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20. ครูได้รับการมอบหมายงาน ที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์								
21. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการใน การสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22. ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับ การปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วน หนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรความชอบ และผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับให้กับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน อัตราส่วนที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25. คณะครูรวมยินดีในความสำเร็จ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล								
26. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม การปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทาง ในการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทาง ในการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 42 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 1 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้ง 30 ข้อ
มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 43 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. การบริหารงานวิชาการ								
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. การวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. การพัฒนาและการส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9. การนิเทศการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10. การแนะแนว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12. การส่งเสริมชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15. การจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16. การคัดเลือกหนังสือ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. การบริหารงานงบประมาณ								
18. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้จัดสรร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
21. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22. การรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23. การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับ มอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ การศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26. การวางแผนการจัดหาวัสดุ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27. การกำหนดรูปแบบรายการหรือ คุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อ เสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28. การพัฒนาระบบข้อมูลและ สารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหา วัสดุ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29. การจัดหาวัสดุ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30. การดูแลบำรุงรักษาเงิน และการ จ่ายเงิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31. การจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
32. การเบิกเงินจากคลัง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33. การรับเงิน การรักษาเงิน และการ จ่ายเงิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34. การนำเงินส่งคลัง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35. การจัดทำบัญชีการเงิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36. การจัดทำรายงานทางการเงินและ งบการเงิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. การบริหารงานบุคคล								
37. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อน เงินเดือน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39. การดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ ออกจากราชการไว้ก่อน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41. การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42. การจัดทำและการจัดหาแบบพิมพ์ บัญชี ทะเบียนและรายงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43. การวางแผนอัตรากำลัง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
45. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การ ย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	1	1	1	1	1	5	1	1
48. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
49. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
51. การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52. มาตรการช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ และร้องทุกข์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
53. การส่งเสริมความมั่นคงทางชีวิต ออกราชการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
54. การจัดระบบการทำทะเบียน ประวัติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
55. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความ คิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสราภรณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
56. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. การบริหารงานทั่วไป								
57. งานกิจการนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
58. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
59. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
60. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
61. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
62. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
63. การแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
64. การรับนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
65. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
66. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
67. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
68. การทัศนศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
69. การพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
70. การงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
71. การดำเนินงานธุรการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
72. การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 43 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 1 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้ง 72 ข้อ
มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	.752
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .653 – .809	2	.653
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .879	3	.664
	4	.809
	5	.684
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน	6	.792
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .699 – .809	7	.700
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .897	8	.699
	9	.809
	10	.741
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	11	.701
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .701 – .764	12	.743
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .886	13	.764
	14	.724
	15	.714
4. การไว้วางใจกัน	16	.786
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .650 – .786	17	.749
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .876	18	.683
	19	.680
	20	.650

ตาราง 44 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	21	.737
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .634 – .737	22	.634
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .868	23	.720
	24	.652
	25	.718
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	26	.818
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .721 – .873	27	.744
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .916	28	.721
	29	.777
	30	.873

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .634 – .873 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน เท่ากับ .973

จากตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .634 – .873 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน เท่ากับ .973 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .653 – .809 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .879
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .699 – .809 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .897
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .701 – .764 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .886
4. การไว้วางใจกัน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .650 – .786 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .876
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .634 – .737 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .868

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง
.721 – .873 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .916

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .621 – .909 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .967	1	.677
	2	.621
	3	.647
	4	.771
	5	.821
	6	.830
	7	.755
	8	.796
	9	.780
	10	.866
	11	.909
	12	.818
	13	.811
	14	.804
	15	.864
	16	.714
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .707 – .894 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .979	17	.790
	18	.792
	19	.856
	20	.798

ตาราง 45 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .707 - .894 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .979	21	.840
	22	.861
	23	.836
	24	.707
	25	.849
	26	.894
	27	.790
	28	.846
	29	.796
	30	.760
	31	.757
	32	.737
	33	.863
	34	.757
	35	.731
	36	.811
3. การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .522 - .870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .965	37	.821
	38	.817
	39	.852
	40	.857
	41	.695
	42	.522
	43	.739
	44	.870
	45	.818
	46	.780

ตาราง 45 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .522 – .870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .965	47	.789
	48	.845
	49	.835
	50	.550
	51	.731
	52	.731
	53	.709
	54	.835
	55	.792
	56	.852
4. การบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .651 – .869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .971	57	.643
	58	.786
	59	.836
	60	.699
	61	.651
	62	.693
	63	.709
	64	.725
	65	.754
	66	.809
	67	.804
	68	.852
	69	.869
	70	.854
	71	.742
	72	.797

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .522 – .909 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เท่ากับ .990

จากตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .522 – .909 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เท่ากับ .990 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .621 – .909 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .967
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .707 – .894 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .979
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .522 – .870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .965
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .651 – .869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .971

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
Valid	ผู้บริหารโรงเรียน	52	14.86	14.86	14.86
	หัวหน้ากลุ่มงาน	143	40.86	40.86	55.71
	ครูผู้สอน	155	44.29	44.29	100.00
	Total	350	100.0	100.0	
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	137	39.14	39.14	39.14
	10-20 ปี	94	26.86	26.86	66.00
	มากกว่า 20 ปี	119	34.00	34.00	100.00
	Total	350	100.00	100.00	

ขนาดโรงเรียน					
		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
Valid	ขนาดเล็ก	95	27.14	27.14	27.14
	ขนาดกลาง	189	54.00	54.00	81.14
	ขนาดใหญ่/ใหญ่	66	18.86	18.86	100.00
	Total	350	100.0	100.0	

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Deviation
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	350	4.20	0.69
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	350	4.12	0.78
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	350	4.07	0.74
การไว้วางใจกัน	350	4.11	0.76
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	350	4.10	0.73
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	350	4.10	0.80
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	350	4.12	0.66
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std.
α1	350	4.22	0.82
α2	350	4.29	0.81
α3	350	4.19	0.94
α4	350	4.14	0.97
α5	350	4.15	0.92
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	350	4.20	0.69
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
α6	350	4.03	1.04
α7	350	4.16	0.92
α8	350	4.08	0.96
α9	350	4.15	1.01
α10	350	4.17	0.99
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	350	4.12	0.78
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
α11	350	4.03	1.02
α12	350	4.09	0.88
α13	350	4.13	0.97
α14	350	4.12	0.97
α15	350	4.00	1.04
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	350	4.07	0.74
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
α16	350	4.05	1.03
α17	350	4.19	1.05
α18	350	4.15	0.89
α19	350	3.98	0.96
α20	350	4.16	0.95
การไว้วางใจกัน	350	4.11	0.76
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
α21	350	4.13	0.92
α22	350	4.08	0.99
α23	350	4.07	0.96
α24	350	4.03	1.02
α25	350	4.22	1.02
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	350	4.10	0.73
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
α26	350	4.17	0.98
α27	350	4.09	0.95
α28	350	4.07	1.00
α29	350	4.08	1.04
α30	350	4.07	1.04
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	350	4.10	0.80
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std.
Y1	350	4.15	0.62
Y2	350	4.23	0.68
Y3	350	4.12	0.72
Y4	350	4.17	0.66
Y	350	4.16	0.63
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
b1	350	4.16	0.80
b2	350	4.08	0.87
b3	350	4.22	0.85
b4	350	4.13	0.87
b5	350	4.11	0.94
b6	350	4.20	0.86
b7	350	4.14	0.90
b8	350	4.16	0.84
b9	350	4.14	0.91
b10	350	4.10	0.95
b11	350	4.06	0.92
b12	350	4.03	0.91
b13	350	4.08	0.95
b14	350	4.28	0.86
b15	350	4.05	0.92
b16	350	4.32	0.77
b17	350	4.23	0.92
Y1	350	4.15	0.62
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
b18	350	4.33	0.82
b23	350	4.32	0.91
b30	350	4.32	0.83
b25	350	4.27	0.91
b19	350	4.27	0.84
b35	350	4.25	0.89
b34	350	4.24	0.86
b22	350	4.24	0.93
b36	350	4.23	0.93
Y2	350	4.23	0.68
b32	350	4.22	0.90
b26	350	4.21	1.00
b21	350	4.21	0.95
b20	350	4.20	0.91
b31	350	4.20	0.93
b27	350	4.20	0.93
b28	350	4.18	0.89
b24	350	4.15	0.94
b33	350	4.14	0.96
b29	350	4.12	0.96
Valid N (listwise)	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std.
b37	350	4.23	0.90
b38	350	4.16	0.93
b39	350	4.31	0.82
b40	350	3.84	1.28
b41	350	3.78	1.23
b42	350	3.79	1.26
b43	350	4.22	0.95
b44	350	4.21	0.95
b45	350	4.27	0.93
b46	350	4.16	1.03
b47	350	4.16	1.04
b48	350	4.14	1.01
b49	350	4.23	0.95
b50	350	4.05	1.03
b51	350	4.06	1.01
b52	350	4.21	0.89
b53	350	4.13	0.98
b54	350	4.18	0.93
b55	350	4.06	1.00
b56	350	4.13	1.00
Y3	350	4.12	0.72
Valid N	350		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
b57	350	4.09	0.98
b58	350	4.11	1.01
b59	350	4.26	0.98
b60	350	4.13	0.85
b61	350	4.17	0.84
b62	350	4.25	0.91
b63	350	4.24	0.85
b64	350	4.13	0.96
b65	350	4.10	0.91
b66	350	4.24	0.95
b67	350	4.19	0.90
b68	350	4.23	0.98
b69	350	4.11	0.94
b70	350	4.09	0.98
b71	350	4.13	1.00
b72	350	4.19	0.91
Y4	350	4.17	0.66
Valid N (listwise)	350		

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1	Between Groups	6.550	2	3.275	8.827	0.000
	Within Groups	128.736	347	0.371		
	Total	135.285	349			
Y2	Between Groups	4.351	2	2.176	4.813	0.009
	Within Groups	156.860	347	0.452		
	Total	161.212	349			
Y3	Between Groups	7.967	2	3.983	8.093	0.000
	Within Groups	170.789	347	0.492		
	Total	178.756	349			
Y4	Between Groups	5.283	2	2.642	6.210	0.002
	Within Groups	147.607	347	0.425		
	Total	152.890	349			
Y	Between Groups	5.895	2	2.948	7.828	0.000
	Within Groups	130.666	347	0.377		
	Total	136.562	349			

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงาน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายวัชรกร ชวดกลางลา นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การไว้วางใจกัน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ผู้วิจัยจึงนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 6 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน
ผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ของงานร่วมกัน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจกัน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายวัชรกร ชวดกลางลา
วัน เดือน ปีเกิด	16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	115 หมู่ 1 ตำบลจี้วดอน อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา ตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2546	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2551	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
พ.ศ. 2558	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา ตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา ตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1