



การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

สุพัตรา พรหมเสนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

สิงหาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

วิทยานิพนธ์

ของ

สุพัตรา พรหมเสนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

สิงหาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT PARTICIPATORY ADMINISTRATION INDICATORS OF
ADMINISTRATORS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

BY

SUPATTRA PHOMSENA

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

August 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุภัตรา พรหมเสนา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือแนะนำอย่างดี ในการให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานสาขาวิชาการ บริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าที่ ร.ต.สมบัติ ไชยมายो ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสงเปือย นายวรเชษฐ์ พันโกฏี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนอง เอียน นางนิรติติลลย ธรรมคิล รองผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล ซึ่งเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบองค์ประกอบจนได้ข้อมูลในการกำหนดองค์ประกอบ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัย

ขอบพระคุณ ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.อนันดา ชาวนา ผู้อำนวยการ โรงเรียนเมืองใหม่ ดร.ณัฏธ์กานต์ ศรีเฉลียว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตุมหวาน นายยุทธนา สิงหาบุตร ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนลำปาววิทยาคม นายชุตินาส ยืนยง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนผิงแดดวิทยาคาร ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยจนงานวิจัยสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร
ผู้วิจัย	สุพัศตรา พรหมเสนา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .36-.73 ค่าความเชื่อมั่น .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 52 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-square} = 25.62$, $\text{df} = 19$, $\text{p-value} = .14$, $\text{GFI} = .99$, $\text{AGFI} = .97$, $\text{RMSEA} = .03$) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

TITLE	Development Participatory Administration Indicators of Administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Supattra Phomsena
ADVISORS	Assis. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The objective of this research was to develop the participatory administration Indicators of administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The research was conducted within three phases. Phase 1) was the identification of the participatory management components among administrators. Phase 2) was the development of participatory management indicators among administrators. Phase 3) was the examination of the congruence of the developed structural model of participatory management indicators of administrators with empirical data. The participants composed of 400 administrators and teachers in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office in academic year 2021, who were recruited using multi-stage random sampling. The instrument used to collect the data was a 5-level rating scale questionnaire, which indicated validity index between 0.80 – 1.00, discrimination power index ranged between .36–.73, reliability value was at .89. The collected data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis.

The findings revealed that:

1. The participatory administration of the administrators consisted of four components, namely 1) participation in planning, 2) participation in decision making, 3) participation in work operation and 4) participation in evaluation.

2. The participatory administration of administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office consisted of four core components, 15 sub-components, 52 indicators, divided into 17 indicators of participation in planning, 14 indicators of participation in decision making, 9 indicators of work operation and 12 indicators of participation in evaluation,

3. The developed structural model of participation indicators of administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office congruent with empirical data (Chi-square = 25.62, df = 19, p-value = .14, GFI = .99, AGFI = .97, RMSEA = .03,). Considering the factor loading of the components, it was found that participation in decision making showed the highest loading factor, followed by participation in evaluation, participation in planning and participation in work operation, respectively.

Keywords: Indicators, Indicators, Indicator Development, Participatory Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ตอนที่ 1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร	
แบบมีส่วนร่วม	16
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	16
ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	18
ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	19
ตอนที่ 2 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหาร	
แบบมีส่วนร่วม	22
องค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	22
องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	27
องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	37
องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	51
องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้าที่
ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้	72
ความหมายของตัวบ่งชี้	72
ประเภทของตัวบ่งชี้	73
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้	81
การพัฒนาตัวบ่งชี้	83
ตอนที่ 4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษามูลุดาหาร	88
วิสัยทัศน์	88
พันธกิจ	88
เป้าประสงค์	88
กลยุทธ์	90
3 วิธีดำเนินการวิจัย	93
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษามูลุดาหาร	93
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วม	
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษามูลุดาหาร	94
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง	
การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามูลุดาหาร	
ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
การวิเคราะห์ข้อมูล	102
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	103
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	110
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักจากเอกสารงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	116
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	119
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์	129
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกล องค์ประกอบ	131

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อทดสอบความ สอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามุกดาหาร	163
ตอนที่ 4 นำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบ หลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามุกดาหาร	170
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	175
สรุปผลการวิจัย	176
อภิปรายผลการวิจัย	178
ข้อเสนอแนะ	187
บรรณานุกรม	191
ภาคผนวก	207
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	209
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือ	213
ภาคผนวก ค แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ	231
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (r) (Item Total Correlation)	239
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	251
ประวัติของผู้วิจัย	265

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	24
2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการวางแผน	29
3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน	36
4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	40
5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	50
6 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	54
7 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	59
8 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	63
9 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	70
10 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อำเภอ และโรงเรียน	96
11 สรุปรูปแบบที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง	105
12 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ	107
13 สรุปผลการศึกษาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ การสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ	116
14 ความถี่และร้อยละของข้อมูล สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการ วางแผน	120
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	123
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	125
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	127
19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยใน โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	134
20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยใน โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	136
21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยใน โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	138

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยใน โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	140
23 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	142
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบหลักด้าน การมีส่วนร่วมในการวางแผน	143
25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (A)	144
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบหลักด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	148
27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (B)	149
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบหลักด้าน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	153
29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (C)	154
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบหลักด้าน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	158
31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (D)	159
32 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ	165

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
33 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	166
34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้	167
35 น้ำหนักองค์ประกอบย่อย (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยและตัว บ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	170

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2 รูปแบบการวัดองค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	27
3 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมใน การวางแผน	32
4 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	44
5 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	55
6 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมใน การประเมินผล	65
7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	105
8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของตัวบ่งชี้การ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	128
9 โมเดลองค์ประกอบหลักทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน	130
10 โมเดลองค์ประกอบหลักทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ	131
11 โมเดลองค์ประกอบหลักทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน	132
12 โมเดลองค์ประกอบหลักทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผล	133
13 โมเดลการมีส่วนร่วมในการวางแผน	145
14 โมเดลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	150

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
15 โมเดลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	155
16 โมเดลการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	160
17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพวง 164	
18 โมเดลโครงสร้าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง 168	

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อนิโหลถ่ายเทข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว เรียกสภาวะนี้ว่า สังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร จำเป็นอย่างยิ่งเกือบทุกองค์กร ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ต้องปรับองค์กรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมโลก มนุษย์ซึ่งอาศัยอยู่ร่วมกันทำให้เกิดสังคม ทำงานร่วมกันพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความอยู่รอดและมีชีวิตที่ดี การทำงานต้องอาศัยสติปัญญา ความถนัด และความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลมาช่วยกันทำงานและแก้ปัญหา ในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ ของการดำเนินงาน การประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องเริ่มจากการสร้างสัมพันธ์ที่ดี ต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น จึงจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี แต่ก็อาจมีบางคนที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ซึ่งก็ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการทำงานตามมา และอาจส่งผลกระทบไปถึงคุณภาพของงานอีกด้วย ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรมี อาจจะช่วยการฝึกฝนปรับทัศนคติ มุมมอง แนวคิด มองโลกในแง่บวก หรือด้านอื่น ๆ เพื่อให้ทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และเมื่อได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ ก็ส่งผลทำให้มีความสุข สนุกกับงานที่ทำ และอาจส่งผลไปยังหน้าที่การงานได้อีกด้วย การทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียวจึงยากที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ เนื่องจากคน ๆ เดียวย่อมมีขีดความสามารถที่จำกัด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องพยายามหาผู้อื่นมาร่วมกันเพื่อที่ได้นำความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาช่วยทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานเองและองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วย (พงศ์พันธ์ แก้วหาวงศ์, 2550, หน้า 18) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยมี วัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากนั้นสถานศึกษายังมีหน้าที่ติดตาม พัฒนาและเชื่อมโยงองค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ตลอดจนสังคมโดยกว้าง สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประชาคม ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ และยุทธศาสตร์ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารองค์กร และการศึกษาในการบริหารจัดการ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554, หน้า 15) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีบุคคลหลาย ๆ คนเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 2) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร (Chris Argyris, 1964, หน้า 35, อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552 หน้า 30-32) ทั้งนี้การทำงานจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกัน อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อมุ่งประโยชน์แก่องค์กร เพราะในความเป็นจริงองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันจำนวนมาก และความแตกต่างเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์กรอย่างชัดเจน (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551, หน้า 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาคือเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีบุคคลหลาย ๆ คน เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 2) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร (Chris Argyris, 1964, หน้า 35, อ้างถึงใน ภารดีอนันต์นาวิ, 2552, หน้า 30-32) การมีส่วนร่วมในการทำงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่หากได้รับมอบหมายให้

เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน โดยบุคคลผู้นั้นได้มีส่วนผลักดันให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จอาจสร้างแรงจูงใจให้บุคคลนั้น อยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2550, หน้า 207)

นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันท์มิตร ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีการรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ และนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผล ตามที่วางไว้ (Likert, 1997, หน้า 211, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, หน้า 126) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมยังมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและมีประโยชน์หลายประการเพราะจะก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดีทุกคน มุ่งงานทำ สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (จันทราณี สงวนนาม, 2551, หน้า 71)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายและโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 การบริหารจัดการในรอบปี ที่ผ่านมามีพบว่า ภาระงานซ้ำซ้อนและส่วนใหญ่เป็นงานในด้านเอกสารเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ ส่งผลให้การกำกับติดตามไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพราะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งศักยภาพของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ขาดความพร้อมทางด้านเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเน้นการปฏิบัติงานในรูปแบบเครือข่ายให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร, 2563, หน้า 63)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบ และการพัฒนากระบวนการการบริหารทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบ
มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบพัฒนาตนเอง และส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,084 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 239 คน และครูจำนวน 1,845 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2564, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มี 20 ตัวแปร ดังนั้นจึงได้ขนาดของของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 203-205)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้มี 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย

- 3.1.1 การเตรียมการวางแผน
- 3.1.2 การจัดทำแผน
- 3.1.3 การปฏิบัติตามแผน
- 3.1.4 การติดตามและประเมินผลแผน

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย

- 3.2.1 การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ
- 3.2.2 การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ
- 3.2.3 การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
- 3.2.4 การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ

3.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 3.3.1 การสนับสนุนทรัพยากร
- 3.3.2 การบริหารงาน
- 3.3.3 การขอความร่วมมือด้านบุคลากร

3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย

- 3.4.1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล
- 3.4.2 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล
- 3.4.3 การดำเนินการประเมินผล
- 3.4.4 การอภิปรายผลการประเมิน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากบุคคลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ศึกษาแนวคิดของ

สนุน ธรรมธร (2554); สุชน โบราณประสิทธิ์ (2554); อุดรรัช คำลุน (2554); ศรัญญาภรณ์ สุทาธรรม (2556); จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556); บัณฑิตย์ สิมปชัยพร กุล (2559); กมลชนก ศรีวรรณ (2561); เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562); วิบูลลอร์ นิลพิบูลย์ (2563); Cohen and Uphoff (1977); Swansburg (1996); ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ได้ศึกษาแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ (2553); สมคิด บางโม (2558); อมรรัตน์ อมรนาถ (2559); สมชาติ กิจยรรยง (2560); เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562); Straub (1979); ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการวางแผน 2) การจัดทำแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การติดตามและประเมินผลแผน

3. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ได้ ศึกษาแนวคิดของ นันทพร หาญวิทย์สกุล (2551); พัทธนี นนทศักดิ์ (2552); สถาพร โอภาสานนท์ (2556); ภารดี อนันต์นาวิ (2557); สรวิษฐ์ สิ้นสวาท (2558); ศศิมา สุขสว่าง (2564); Griffiths (1959); Mind Tools (2021); ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ 2) การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ 3) การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 4) การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ

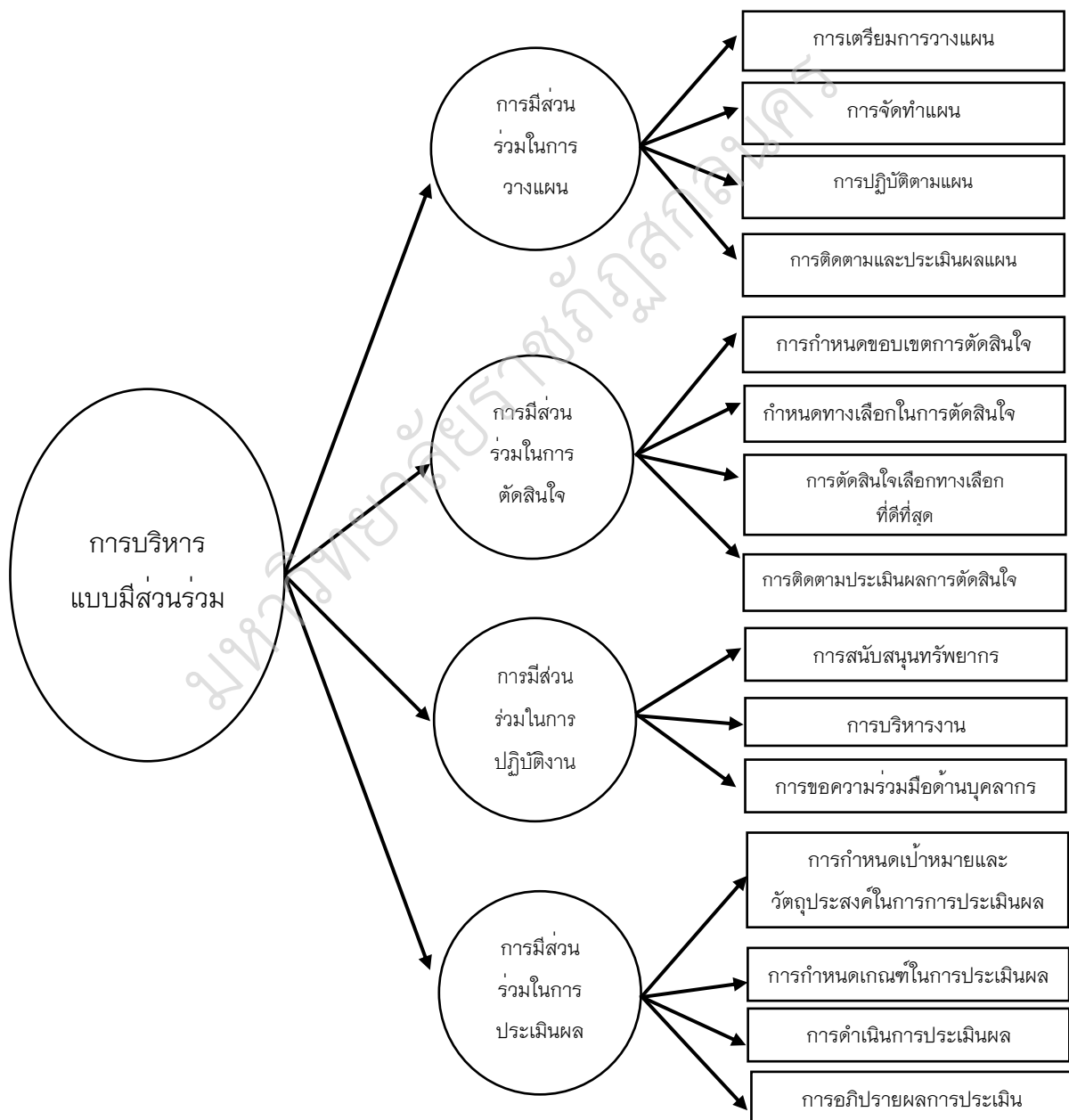
4. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการ

ปฏิบัติงาน ได้ศึกษาแนวคิดของ บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร (2553); โกวิท พวงงาม (2553); พจนารถ วาดกลิ่น (2556); ศรัญญาภรณ์ สุทาธรรม (2556); วชิรวัชร งามละม่อม (2559); และCohen and Uphoff (1998); ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทรัพยากร 2) การบริหารงาน 3) การขอความร่วมมือด้านบุคลากร

5. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการ

ประเมินผล ได้ศึกษาแนวคิดของ กิ่งพร ทองใบ (2551); พุสดี รุมาคม (2551); สมคิด บางโม (2558); มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2559); เตือนเพ็ญ ยลไชย (2562); ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล 3) การดำเนินการประเมินผล 4) การอภิปรายผล การประเมิน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบ องค์ประกอบ สารสนเทศ หรือสิ่งใด ๆ ก็ตาม ที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงาน โดยค่าของตัวแปรชี้แสดงถึงสภาพที่ต้องการศึกษา มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมถึงเป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่า การพัฒนาหรือดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายขององค์กรแต่ละเรื่องได้ไปถึงใด เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการได้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการได้

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของข้อมูล ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเชิงประจักษ์ โดยการนิยามตัวบ่งชี้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การคัดเลือกตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา วางแผนใช้จ่ายงบประมาณ จัดสรรบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานแต่ละโครงการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

3.1.1 การเตรียมการวางแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผนโดยรวมกันวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และมีการสรุปเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผนตามขั้นตอนต่อไป

3.1.2 การจัดทำแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูนำข้อมูล

ที่กำหนดไว้มาเขียนแผน ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา กิจกรรมและงบประมาณให้ชัดเจน เพื่อให้สะดวกในการนำไปปฏิบัติ

3.1.3 การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามแผน มีการประสานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

3.1.4 การติดตามประเมินผลแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และร่วมกันพิจารณาว่าควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมรายละเอียดของแผนในครั้งต่อไปหรือไม่

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นามาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

3.2.1 การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถระบุได้ว่าเป้าหมายของการตัดสินใจคืออะไร มีการศึกษาขอบข่าย บทบาท ภารกิจของงานในองค์กร โดยอาศัยการศึกษาแนวคิด ความเชื่อของชุมชนและสังคม เพื่อให้การตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ

3.2.2 กำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกไว้ และร่วมกับการระดมสมองหรือร่วมกันคิดค้นทางเลือกขึ้นมาพร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจนได้ทางเลือกที่หลากหลาย และสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตัดสินใจ

3.2.3 การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อนำทางเลือกที่มี

อยู่มาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียเพื่อพิจารณาเลือกทางเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรให้ได้มากที่สุด และเกิดผลเสียต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.2.4 การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ หมายถึง

การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันประเมินผลการตัดสินใจว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ เพื่อเรียนรู้ และนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจครั้งต่อไป

3.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงานโครงการงานกิจกรรม ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

3.3.1 การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูร่วมกันสำรวจทรัพยากรที่มีในองค์กร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร และนำไปสู่การดำเนินงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 การบริหารงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

มีการร่วมมือกันวางแผน จัดการองค์กร โดยการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม มีการประสานงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.3.3 การขอความร่วมมือด้านบุคลากร หมายถึง การขอ

ความร่วมมือด้านบุคลากรหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานขอความร่วมมือจากครูในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อจัดให้เหมาะกับงาน มีการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมดำเนินการได้อย่างเต็มใจและเต็มกำลัง

3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และ

ครู ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม โครงการ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ประกอบด้วย

4 องค์ประกอบ

3.4.1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อให้รู้และเข้าใจในสิ่งที่ทำการประเมินว่าประเมินเพื่อสิ่งใด โดยการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินนั้นจะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีขึ้น

3.4.2 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดกรอบในการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรสามารถทราบและวัดได้ถึงการดำเนินงานขององค์กรว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

3.4.3 การอภิปรายผลการประเมิน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปรึกษาร่วมกันเพื่อลงข้อสรุป พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

3.4.4 การดำเนินการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเก็บข้อมูลเพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่ประเมินอยู่นั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือเป็นการดีคว่ำสิ่งที่ประเมินนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งการเก็บข้อมูลสามารถทำได้จากการสังเกตพฤติกรรม หรือใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบเพื่อวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้แล้ว

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2564

5. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับครูผู้ช่วยขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง องค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนในจังหวัดมุกดาหาร โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 243 โรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง และขอเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.3 รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 2.1 องค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.2 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 2.3 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.4 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 2.5 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตอนที่ 3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

- 3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 3.2 ประเภทของตัวบ่งชี้
- 3.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 3.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยในครั้งนี้มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วินัย ติสสงค์ และดวัลย์ มาศจรัส (2550, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 166) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีทั้งการยอมรับ การสนับสนุน จะมีผลต่อการปฏิบัติอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ประสาน พรหมณา (2552, หน้า 68) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผู้ก้มดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้เกิดประโยชน์ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

พัชรพร ทวยสงฆ์ (2552, หน้า 30) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติการในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กร หรืออีกความหมายหนึ่งคือ กระบวนการการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของความต้องการ

นันทกิตติ แก้วกล้า (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 228) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานดีที่สุดในที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญ ดังนี้

นันทกิตติ แก้วกล้า (2553, หน้า 16) ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและจัดปัญหาความขัดแย้ง

ศรัญญาภรณ์ สุทธธรรม (2556, หน้า 19) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารที่ช่วยคลี่คลายข้อขัดแย้งและช่วยให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วมประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

เดียนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 32) ได้สรุปความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้เข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นยอมรับในเป้าหมายสำนึกในความรับผิดชอบและมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน องค์กรมีเป้าหมายเดียวกันทำให้เกิดการยินยอมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับและสนับสนุนทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

Likert (1961, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 229) ได้ให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำกับ ภาวะการบริหารโดยการมีส่วนร่วมว่า ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ด้วยการให้เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีกว่าประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่า

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานร่วมแสดงความคิดเห็นให้เกิดความสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ องค์กรมีเป้าหมายเดียวกันทำให้เกิดการยินยอมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้ง ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีกว่าและส่งผลทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 228) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมดังนี้

1. เป็นการบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายที่เป็นไปอย่าง รอบคอบถี่ถ้วน เนื่องจากการระดมแนวคิดจากกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งความรู้และ ประสบการณ์

2. เป็นการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป จะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องและอาจเกิดผลเสียแก่องค์กรได้

3. เป็นการขจัดปัญหาให้มีการดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมาก หรือน้อยเกินไปซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการดำเนินการได้

4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

5. การรวมตัวของบุคคลจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

ประสาร พรหมณา (2563, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดการระดมความคิดโดยเกิดเป็นความคิดที่หลากหลายซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจ เพียงผู้เดียว

2. เกิดการยอมรับกันมากขึ้นและลดการต่อต้าน

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีต่อกัน สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อกัน

4. ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

Swansburg (1996, p.399) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ความไว้วางใจกันสูง และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. เป็นการให้ความสำคัญขอตำแหน่งงานทุกงาน และทุกคนมีความเสมอภาคกัน

3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

4. ลดความสับสนความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ

ผู้ปฏิบัติงานโดย การปรับปรุงการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น

5. การกำกับดูแลด้วยตนเอง เพิ่มบทบาทขึ้น เพื่อกระตุ้นให้

ผู้ปฏิบัติงานได้วิจิตร และ แก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ
เป็นการพัฒนาอาชีพ

6. มีความอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

7. ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ

8. เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

9. การทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือและเป็นอิสระ

เพิ่มแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นและ ความคิดริเริ่มในการทำงาน

10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร ช่วยให้ปฏิบัติมีความเข้าใจ

องค์กร

11. ลดการขาดงาน

12. ประสิทธิภาพและผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของ

งานเพิ่มการเรียนรู้ในงาน ให้สูงขึ้น

13. เพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความ

กระตือรือร้นในการเข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

14. ได้รับความคิดใหม่ ๆ สำหรับการตัดสินใจ การจัดการและการ

แก้ปัญหา

15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีศักยภาพ

16. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร คือ ต้องการให้บุคลากร

เป็นมืออาชีพ

17. การลดลงของผลประกอบการ และสร้างความมั่นคงในงาน

เพิ่มขึ้น

18. เพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อองค์กร

ในทางที่ดีขึ้น

19. การทำงานล่วงเวลาอันน้อยลง

20. ต้นทุนในการบริหารลดลง

21. เป็นการส่งเสริมทักษะ และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเอง ซึ่งนำมาปรับปรุงในการใช้งานที่ดีขึ้น
 22. ความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 23. เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นของความเป็นเลิศ
- สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยพัฒนาคุณภาพองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้เกิดทีมที่มีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ของคนในทีม ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1 องค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

สนุน ธรรมธร (2554, หน้า 8) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) การไว้วางใจ 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

สุธน โบราณประสิทธิ์ (2554, หน้า 8-10) ได้ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

อุตรักษ์ คำลุน (2554, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การคิดและตัดสินใจ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติงาน 4) การรับผลประโยชน์ 5) การติดตามประเมินผล

ศรัญญาภรณ์ สุทาธรรม (2556, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) การร่วมตัดสินใจ 2) การร่วมปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556, หน้า 38) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การไว้วางใจกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การทำงานเป็นทีม 4) การตัดสินใจร่วมกัน 5) การกระจายอำนาจ

บัณฑิตย์ ลิมนชัยพรกุล (2559, หน้า 177) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ แบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ 1) การตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2) การร่วมตัดสินใจ 3) การร่วมปฏิบัติงาน 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 5) การไว้วางใจกัน 6) ความยึดมั่นผูกพัน 7) บรรยากาศองค์กร และ 8) การร่วมการประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 25-26) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล

วิบูลธ นิลพิบูลย์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

Cohen and Uphoff (1977, pp. 219-222) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การร่วมตัดสินใจ 2) การร่วมปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Swansburg (1996, pp. 391-394) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายร่วมกัน 2) การไว้วางใจกัน 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 4) ความยึดมั่นผูกพัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สนทน ธรรมธ (2554)	สุชน โบราณประสิทธิ์ (2554)	อุตรักษ์ คำลุน (2554)	ศรัญญาภรณ์ สุทธธรรม (2556)	จิระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556)	ปณศิตย์ ลิ้มปชัยพรกุล (2559)	กมลชนก ศรีวรรณ (2561)	เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562)	กัญลอร นิลพิบูลย์ (2563)	Cohen and Uphoff (1977)	Swansburg (1996)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ใช้ศึกษา
	การปฏิบัติงาน			✓											
4	ความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน	✓					✓					✓	6	36.36	
	การกระจายอำนาจ					✓		✓							
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน									✓					
5	การไว้วางใจกัน	✓				✓	✓	✓		✓		✓	6	45.45	
6	ความยึดมั่นผูกพัน	✓					✓			✓		✓	6	36.36	
	ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน							✓							
7	การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์		✓		✓						✓		5	45.45	
	การรับผลประโยชน์			✓											
	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์							✓							
8	การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล		✓		✓			✓			✓		7	63.64	✓
	การมีส่วนร่วมด้านการ ประเมินผล								✓						
	การติดตามประเมินผล			✓			✓								
	การรวมประเมินผล														
9	การติดต่อสื่อสาร					✓							1		
11	บรรยากาศองค์กร						✓						1		
	รวม	4	4	5	4	5	8	6	4	4	4	4			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัย
ได้กำหนดองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัว

มีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกัน แล้วตั้งชื่อดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน
การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน การวางแผน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน การตั้งเป้าหมายร่วมกัน เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันรวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 63.64 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบหลักนี้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน

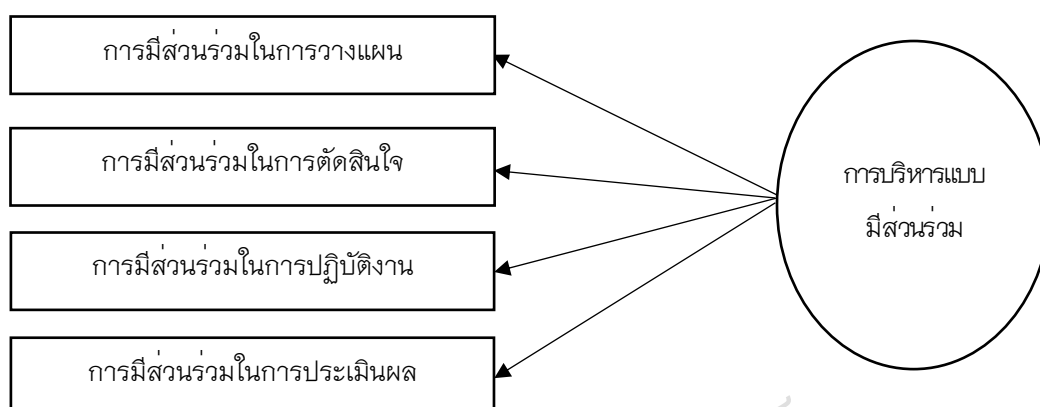
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การร่วมตัดสินใจ การตัดสินใจร่วมกัน การคิดและตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันรวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 63.64 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบหลักนี้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน การร่วมปฏิบัติงาน การร่วมปฏิบัติการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันรวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 63.64 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบหลักนี้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล การติดตามประเมินผล การร่วมประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันรวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 63.64

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามี 11 องค์ประกอบหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการวัดองค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ไว้ดังนี้

อุตรักษ์ คำลุน (2554, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้นเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ เพื่อการทำงานในอนาคต ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย กำหนดนโยบาย กำหนดช่วงเวลาในการดำเนินการ กำหนดงบประมาณ กำหนดอุปกรณ์ที่จะใช้ กำหนดวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงาน กำหนดการวัดผลประเมินผล หรือการตรวจสอบการทำงาน

สมชาติ กิจยรรยง (2556, หน้า 167) ได้กล่าวว่า การวางแผนปฏิบัติงานเป็นเรื่องของการหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า จะทำอะไร ทำไมต้องทำ จะทำอย่างไร จะทำเมื่อใด จะทำที่ไหน จะให้ใครทำ จะต้องใช้ทรัพยากรอะไร

สมคิด บางโม (2558, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นการกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

บุญญวัฒน์ ย่งกี (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การวางแผน (planning) เป็นกระบวนการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุดเพื่อดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า จึงอาจ

กล่าวได้ว่าการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับผู้บริหารที่ต้องการจัดการให้บรรลุผลสำเร็จ การวางแผนที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์และเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการจัดการ องค์การที่มีการวางแผนที่ดี ย่อมมีชัยชนะในการดำเนินงานไปกว่าครึ่งหนึ่ง

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อกำหนดทางเลือกในการดำเนินงาน ทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง วัตถุประสงค์ ขั้นตอนทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผนการจัดตั้งและใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ การจัดสรรบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานแต่ละกิจกรรมและโครงการ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา วางแผนใช้จ่ายงบประมาณ จัดสรรบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานแต่ละโครงการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.2.2 องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ไว้ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2553, หน้า 134-135) ได้สรุปกระบวนการในการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรไว้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) กำหนดทางเลือก 4) จัดทำแผนตามทางเลือก ที่เลือก 5) การนำแผนไปปฏิบัติ 6) การกำกับติดตามและประเมินผลแผน

สมคิด บางโม (2558, หน้า 90) ได้กล่าวว่ากระบวนการในการวางแผน ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเตรียมการ ก่อนวางแผน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา 3) การกำหนดแผนงานและโครงการ ต่าง ๆ 4) การปฏิบัติตามแผน 5) การประเมินผล

อมรรัตน์ อมรนาถ (2559, หน้า 19) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการวางแผนประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ๆ คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การประเมินผล

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 170-173) ได้สรุปว่าองค์ประกอบในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเตรียมการวางแผน 2) การจัดทำแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย 1) เตรียมการวางแผน 2) ดำเนินการวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การติดตามและประเมินผล

Straub (1979, pp.127-131) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมในการวางแผนประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) การจัดทำแผน 2) การชี้แจงแผน 3) การปรับเปลี่ยนแผน 4) การนำแผนไปใช้ และ 5) การควบคุมแผน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ที่	องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผน	สมาน อัครวุฒิ (2553)	สมคิด บางโม (2558)	อมรรัตน์ อมรนาถ (2559)	สมชาติ กิจยรรยง (2560)	เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562)	Straub (1979)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1	การเตรียมการวางแผน							4	66.67	✓
	การเตรียมการก่อนวางแผน		✓							
	การเตรียมการวางแผน				✓					
	เตรียมการวางแผน					✓				
	การจัดร่างทำแผน						✓			

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่มีส่วนร่วมในการวางแผน	สมาน อัครวุฒิ (2553)	สมคิด บงโม (2558)	อมรรัตน์ อมรนาถ (2559)	สมชาติ กิจยรรยง (2560)	เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562)	Straub (1979)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
2	การวิเคราะห์สภาพปัญหา									
	การวิเคราะห์สภาพปัญหา	✓						2	33.33	
	การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา		✓							
3	กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	✓						1	16.67	3
4	กำหนดทางเลือก	✓						1	16.67	4
5	การจัดทำแผน							5	83.33	✓
	จัดทำแผนตามทางเลือกที่เลือก	✓								
	การจัดทำแผน				✓					
	การวางแผน			✓						
	การกำหนดแผนงานและโครงการต่าง ๆ		✓							
	ดำเนินการวางแผน					✓				
6	การชี้แจงแผน						✓	1	16.67	
7	การปรับแผน						✓	1	16.67	
9	การปฏิบัติตามแผน							6	100	✓
	การนำแผนไปปฏิบัติ	✓								
	การปฏิบัติตามแผน		✓	✓	✓	✓				
	การนำแผนไปใช้						✓			
11	การติดตามและประเมินผลแผน							5	83.33	✓
	การกำกับติดตามและประเมินผลแผน	✓								
	การประเมินผล		✓	✓						
	การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน				✓					
	การติดตามและประเมินผล					✓				
12	การควบคุมแผน						✓	1	33.33	
	รวม	6	5	3	4	4	5			

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการดำเนินการมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการ

เรียกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกัน แล้วตั้งชื่อดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการวางแผน การเตรียมการวางแผน เตรียมการวางแผน การจัดร่างทำแผนเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.67 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การเตรียมการวางแผน

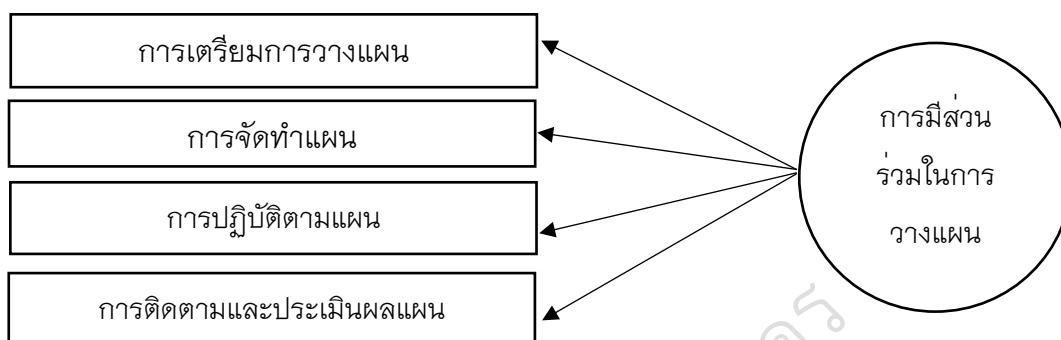
2. การจัดทำแผนตามทางเลือกที่เลือก การจัดทำแผน การวางแผน การกำหนดแผนงานและโครงการต่าง ๆ ดำเนินการวางแผน เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 83.33 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การจัดทำแผน

3. การนำแผนไปปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผน การนำแผนไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การปฏิบัติตามแผน

4. การกำกับติดตามและประเมินผลแผน การประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน การติดตามและประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 83.33 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การติดตามและประเมินผลแผน

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่ามี 12 องค์ประกอบย่อย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ที่มีความถี่สูง ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนวางแผน 2) การจัดทำแผน 3) การนำแผนไปปฏิบัติ 4) การกำกับติดตามและประเมินผลแผน

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

2.2.2.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการเตรียมการ

การวางแผน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการเตรียมการวางแผนไว้ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 170–173) ได้กล่าวว่า การเตรียมการวางแผน เป็นกระบวนการที่มีการศึกษานโยบายหลัก วัตถุประสงค์เป้าหมาย วิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร ดำเนินถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงหน่วยงาน บุคคล เป้าหมาย ความสำเร็จที่ต้องการให้บรรลุตามแผน

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553, หน้า 220–221) ได้กล่าวว่า การเตรียมการวางแผน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารใช้ในการหาข้อมูลข่าวสาร รวบรวมข้อมูลที่จำเป็น ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการจัดทำแผนงาน ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความต้องการ หรือความจำเป็นที่จะต้องมีแผน ว่าเป็นแผนเกี่ยวกับอะไร ต้องการแก้ปัญหา หรือเสริมสร้างอะไรในจุดไหน ต้องหาข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ที่จำเป็น มาสนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดทำแผน ซึ่งต้องผ่านประเมินผลแล้วว่า ข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นข้อมูลที่สำคัญกับแผนที่จะกำหนด สุดท้ายต้องสรุปและเตรียมหัวข้อกว้าง ๆ ของแผนไว้เพื่อใช้ในการจัดทำแผนตามขั้นตอนต่อไป

Brickner and Cope (1977, pp.28-32) ได้กล่าวว่า ชั้นเตรียมการวางแผน หมายถึงชั้นที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะใช้หรือให้ความสะดวกกับการวางแผนเช่นการศึกษาปัญหาความต้องการ ผลการประเมินแผนงาน/โครงการ สถิติข้อมูล และงบประมาณ รวมทั้งปัญหาที่เกิดจากชั้นเตรียมการวางแผนและแนวทางแก้ไข

กล่าวโดยสรุปความหมายของการเตรียมการวางแผนหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผนโดยร่วมกันวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และมีการสรุปเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผนตามขั้นตอนต่อไป

2.2.2.2 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการจัดทำแผน ไว้ดังนี้
พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543, หน้า 83) ได้กล่าวว่า การจัดทำแผนหมายถึงกระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย มาตรการ แผนงาน โครงการที่จะดำเนินการ

สมาน อัครภูมิ (2553, หน้า 134-135) ได้กล่าวว่า การจัดทำแผนตามทางเลือกที่เลือก (Formulating plans to realize alternative) เป็นการจัดทำแผนแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามทางเลือกที่เลือก เช่น การกำหนดนโยบายการจัดทำแผนงาน โครงการ การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 170-173) ได้กล่าวว่า การจัดแผนหมายถึง การนำข้อมูลที่กำหนดไว้มาเขียนแผนโดยคำนึงถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินการเขียนแผนประกอบด้วย ชื่อ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการเริ่มต้นสิ้นสุด กิจกรรม/ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติ งบประมาณ เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและวิธีการแก้ไข ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปความหมายของการจัดทำแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูนำข้อมูลที่กำหนดไว้มาเขียนแผน ซึ่งประกอบด้วยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา กิจกรรมและงบประมาณให้ชัดเจน เพื่อให้สะดวกในการนำแผนไปปฏิบัติ

2.2.2.3 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติตามแผน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการปฏิบัติตามแผนไว้ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2553, หน้า 134-135) ได้กล่าวว่า การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plans) นี้จะรวมถึงการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผน การมอบหมายผู้รับผิดชอบ การสนับสนุน งบประมาณ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนในการนำแผนไปปฏิบัติ (Do or Implementation) หมายถึงขั้นตอนนับตั้งแต่การจัดทำแผนเสร็จสิ้นจนถึงขั้นตอนการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานฝึกอบรมจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจัดทำโครงการต่างๆ ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลผู้ที่มีหน้าที่ปรับปรุงมาตรฐานขององค์กร บุคคลเหล่านี้จะต้องเข้าใจเรื่องแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างถ่องแท้เพราะคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานย่อมขึ้นอยู่กับระดับของความรู้ความเข้าใจในแผน

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 170-173) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การประชุมเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจรายละเอียดและวิธีดำเนินการประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายงานหรือส่วนงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีการจัดสรรและกระจายการใช้ทรัพยากรที่กำหนดให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือมีการให้ความช่วยเหลือจัดระบบในการควบคุมและติดตามเตรียมการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามแผน

กล่าวโดยสรุปความหมายของการปฏิบัติตามแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามแผน มีการประสานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

2.2.2.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการติดตามและ

ประเมินผลแผน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการติดตามประเมินผล แผน ไว้ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2553, หน้า 134-135) ได้กล่าวว่า การกำกับติดตาม และประเมินผลแผน (Monitoring and evaluative plans) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการควบคู่กับการนำแผนไปปฏิบัติ

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553, หน้า 220-221) ได้กล่าวว่า การประเมินผลแผน (Evaluation of Plan) เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบว่า ผลการดำเนินงาน ตรงตรงกับเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ มีความสอดคล้องกันหรือไม่ การดำเนินงานสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข เพิ่ม หรือเสริมในจุดใดบ้างโดยเฉพาะที่มีลักษณะต่อเนื่อง หรือแผนที่ใช้ระยะยาว เพื่อให้แผนงานในครั้งต่อไป มีความสมบูรณ์มากขึ้น

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 170-173) ได้กล่าวว่า การประเมินผล การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงตามแผนว่า เป็นไปได้ขนาดไหน เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายกับสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง วิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นตัดสินใจว่าควรปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดของแผน

กล่าวโดยสรุป การติดตามประเมินผลแผน หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูร่วมกันตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และร่วมกันพิจารณาว่าควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมรายละเอียดของแผน ในครั้งต่อไปหรือไม่

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมากำหนด องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และ พฤติกรรมบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดังตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของ
การมีส่วนร่วมในการวางแผน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการวางแผน	การเตรียมการวางแผน	การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผนโดยร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และมีการสรุปเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผนตามขั้นตอนต่อไป	1. มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผน 2. วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็น 3. ระบุปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน 4. สรุปเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผน
	การจัดทำแผน	การที่ผู้บริหารและครูนำข้อมูลที่กำหนดไว้มาเขียนแผน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา กิจกรรมและงบประมาณให้ชัดเจน เพื่อให้สะดวกในการนำไปปฏิบัติ	1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน 2. ระบุผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม 3. กำหนดรายละเอียดของกิจกรรมและงบประมาณให้ชัดเจน
	การนำแผนไปปฏิบัติ	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามแผน มีการประสานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการ	1. ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน 2. ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 3. มอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		ปฏิบัติงาน มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ โดยมีการ จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ พร้อม ทั้งมีการอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป ตามแผนที่กำหนด	4.จัดสรรทรัพยากรให้ เพียงพอในการดำเนินงาน 5.อำนวยความสะดวกใน การดำเนินงานตามแผน
	การติดตามและ ประเมินผลแผน	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันตรวจสอบผล การดำเนินงาน โดย เปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และ ร่วมกันพิจารณาว่าควรมี การปรับปรุงเพิ่มเติม รายละเอียดของแผนในครั้ง ต่อไปหรือไม่	1.ตรวจสอบผลการ ดำเนินงานตามสภาพจริง 2.เปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ตั้งไว้ 3.พิจารณาปรับปรุงหรือ เพิ่มเติมรายละเอียดของ แผนเพื่อใช้ในการวางแผน ครั้งต่อไป

2.3 องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

กัญญาภัค ทองศรีสมบูรณ์ (2551, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการเลือกทางเลือกในการปฏิบัติจากทางเลือกที่มีอยู่โดยการพิจารณาและวิเคราะห์ด้วยเหตุผล เพื่อให้ทางเลือกนั้นเป็นแนวทางในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สุรภา เพิ่มพูน (2552, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การร่วมตัดสินใจ เป็นการ

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวางแผน การดำเนินงานตามแผนและการประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วม

อาทิตย์ สายวังเกียง (2555, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความหมายของการตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งที่เห็นว่าดีที่สุดจากทางเลือกที่หลากหลายและสามารถไปสู่วิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ดังนั้น ก่อนที่จะมีการตัดสินใจจึงต้องมีการคิดวิเคราะห์พิจารณา ไตร่ตรองวินิจฉัย ค้นหาวิธีและทางเลือกจากหลาย ๆ ทางเพื่อสู่ทางเลือกที่ดีที่สุด

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 159) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารองค์กร

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียน ในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรภายในองค์กรการจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการใช้งบประมาณต่าง ๆ ซึ่งการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก โครงสร้างขององค์กร และพฤติกรรมของคน ผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการตัดสินใจ มีการระดมสมองเพื่อประเมินทางเลือก การใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการตัดสินใจและวินิจฉัยปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไข

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีวิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสม

2.3.2 องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

นันทพร หาญวิทย์สกุล (2551, หน้า 131-132) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจประเภทใดก็ตามมีองค์ประกอบในการตัดสินใจดังนี้ 1) การค้นหาและวิเคราะห์ข้อมูล 2) กำหนดทางเลือกในการตัดสินใจเอาไว้หลาย ๆ ทาง 3) การคาดการณ์ล่วงหน้า 4) การตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง และ 5) ติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ

พัชนี นนทศักดิ์ (2552, หน้า 106) ได้กล่าวว่าการระบวนการตัดสินใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหารควรคำนึงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ระบุปัญหาที่มีอยู่ให้ชัดเจน 2) จัดทำรายการเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา นั้น 3) ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด 4) การนำทางเลือกไปสู่การปฏิบัติ 5) การประเมินผลการปฏิบัติและการปรับปรุงทางเลือก

สถาพร โอภาสานนท์ (2556, หน้า 5-7) ได้กล่าวว่างค์ประกอบของการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) การระบุปัญหา 2) การพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ 3) การวิเคราะห์ศักยภาพของแต่ละทางเลือก 4) การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด และ 5) การประเมินผลทางเลือกหลังการตัดสินใจ

การดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 174-175) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจประกอบด้วย 1) ระบุปัญหาและรู้ขอบเขตของปัญหา 2) วิเคราะห์และประเมินผลปัญหา 3) รวบรวมข้อมูล 4) กำหนดวิธีการแก้ปัญหา 5) ประเมินผลหรือลำดับความสำคัญ 6) เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ถูกต้องที่สุด

สรวิชญ์ สิ้นสวาท (2558, หน้า 27-28) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกันไว้ 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ระบุปัญหาและขอบเขต กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและประเมินปัญหา 3) สร้างและพัฒนาทางเลือกที่มีความหลากหลาย 4) สร้างหลักเกณฑ์และประเมิน

ทางเลือก 5) เลือกทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและประเมินผลได้และผลเสีย

6) ดำเนินการตามทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาตามที่ได้ตัดสินใจ

ศศิมา สุขสว่าง (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจร่วมกันที่ดี ประกอบด้วย 1) กำหนดขอบเขต/ความสำคัญของการตัดสินใจ 2) รวบรวมทางเลือกที่มีทั้งหมดออกมา 3) ศึกษาและกำหนดขอบเขตของแต่ละทางเลือก 4) ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และ 5) ประเมินการตัดสินใจ

Griffiths (1959, p. 94) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจนั้นควรจะมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) รับรู้กำหนดและวางขอบเขตของปัญหา 2) วิเคราะห์และประเมินปัญหา 3) สร้างหลักเกณฑ์หรือมาตรฐาน เพื่อประเมินผลทางเลือกหรือการตัดสินใจ 4) รวบรวมข้อมูล 5) เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด 6) ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้เลือก

Mind Tools (2021, Online) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจ ประกอบด้วย 7 กระบวนการดังนี้ 1) ตรวจสอบสถานการณ์โดยละเอียด 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ 3) สร้างทางเลือกที่ดี 4) สืบหาตัวเลือก 5) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 6) ประเมินแผน 7) สื่อสารการตัดสินใจและดำเนินการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ที่	องค์ประกอบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	นันทพร หาญวิทยาสกุล (2551)	พัชรี นนทศักดิ์ (2552)	สถาพร โอภาสานนท์ (2556)	ภารดี อนันต์นารี (2557)	สรวิชัย ลินสว่าง (2558)	ศศิมา สุขสว่าง (2564)	Griffiths (1959)	Mind Tools (2021)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่จัดสรร
1	ตรวจสอบสถานการณ์โดยละเอียด								✓	1	12.50	
2	สร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์								✓	1	12.50	
3	การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ									6	75	✓
	ระบุปัญหาที่มีอยู่ให้ชัดเจน		✓									
	การระบุปัญหา			✓								
	รับรู้ปัญหาและระบุขอบเขตของปัญหา				✓							

ตาราง 4 (ต่อ)

[illegible]

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	นันทพร หาญวิทยสกุล	พชร นพศักดิ์ (2552)	สพพร โอภาสภานนท์	ภารดี อมน์ตันวี (2557)	สรวิชัย ลีนสวาท (2558)	ศศิมา สุขสว่าง (2564)	Griffiths (1959)	Mind Tools (2021)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
8	การวิเคราะห์ตัวเลือก									4	50	
	การคาดการณ์ล่วงหน้า	✓										
	การวิเคราะห์ศักยภาพของแต่ละทางเลือก			✓								
	ศึกษากำหนดขอบเขตของแต่ละทางเลือก						✓					
	สำรวจตัวเลือก							✓				
9	การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด									8	100	✓
	การตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง	✓										
	ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด		✓									
	ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด			✓								
	เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องที่สุด				✓							
	เลือกทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด					✓						
	ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด						✓					
	เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด							✓				
	เลือกทางออกที่ดีที่สุด								✓			
10	การนำทางเลือกไปปฏิบัติ									3	37.50	
	การนำทางเลือกไปสู่การปฏิบัติ		✓									
	ดำเนินการตามทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหามาตามที่ได้ตัดสินใจ					✓						
	ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้เลือก							✓				
11	การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ									6	75	✓
	ติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ	✓										
	การประเมินผลปฏิบัติและปรับปรุงทางเลือก		✓									
	การประเมินผลทางเลือกหลังการตัดสินใจ			✓								
	ประเมินผลหรือลำดับความสำคัญ				✓							
	ประเมินการตัดสินใจ						✓					
	ประเมินแผน							✓				
12	สื่อสารการตัดสินใจและดำเนินการ							✓		1	12.50	
	รวม	5	5	5	6	6	5	6	7			

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการดำเนินการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการเรียกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกัน แล้วตั้งชื่อดังนี้

1. ระบุปัญหาที่มีอยู่ให้ชัดเจน การระบุปัญหา ระบุปัญหาและรู้ขอบเขตของปัญหา ระบุปัญหาและขอบเขต กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กำหนดขอบเขต/ความสำคัญของการตัดสินใจ ระบุกำหนดและวางขอบเขตของปัญหาเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 75 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ

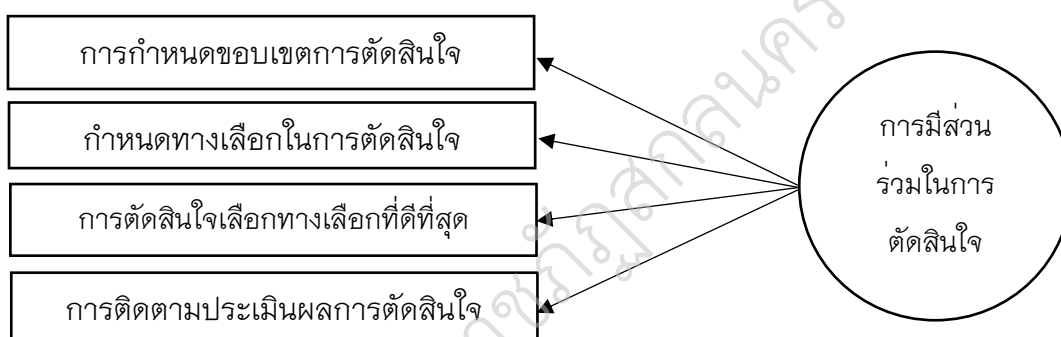
2. กำหนดทางเลือกในการตัดสินใจเอาไว้มากมาย ๆ ทาง จัดทำรายการเกี่ยวกับทางเลือกต่างที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา การพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ กำหนดวิธีการแก้ปัญหา สร้างและพัฒนาทางเลือกที่มีความหลากหลาย รวบรวมทางเลือกที่มีทั้งหมดออกมา สร้างทางเลือกที่ดีเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 7 คิดเป็นร้อยละ 87.5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า กำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ

3. การตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องที่สุด เลือกทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 8 คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

4. ติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ การประเมินผลปฏิบัติและปรับปรุงทางเลือก การประเมินผลทางเลือกหลังการตัดสินใจ ประเมินการตัดสินใจ ประเมินแผนเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 75 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่ามี 12 องค์ประกอบย่อย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ที่มีความถี่สูง ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ 2) กำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ 3) การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และ 4) ติดตามประเมินผลการตัดสินใจ

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.3.2.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการกำหนด

ขอบเขตการตัดสินใจ

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการกำหนดขอบเขตในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 120) ได้แบ่งระดับผู้บริหารและขอบเขตของการตัดสินใจออกเป็น 3 ระดับ คือ 1. ผู้บริหารระดับสูง มีความรับผิดชอบในการทำงานทั้งหมดขององค์การจะตัดสินใจในเรื่องสำคัญ เช่น เรื่องนโยบาย วัตถุประสงค์ 2. ผู้บริหารระดับกลาง มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจในขอบเขตปานกลาง เป็นการตัดสินใจในเป้าหมายที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดขึ้น 3. ผู้บริหารระดับต้นจะรับผิดชอบ และตัดสินใจในขอบเขตที่แคบเกี่ยวกับเรื่องเหตุการณ์ประจำวันให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม

ธร สุนทรยุทธ (2551, หน้า 387) ได้กล่าวว่า ขอบเขตการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับระดับของผู้บริหารในองค์การ หากเป็นผู้บริหารระดับสูง ขอบเขตการตัดสินใจจะกว้างมากขึ้น ซึ่งจะตัดสินใจในเป้าหมายขององค์การ การวางแผนระยะยาว ทิศทาง กลยุทธ์ระยะยาว ผู้บริหารระดับกลางจะมีขอบเขตการตัดสินใจที่ลดหลั่น ลงมา เป็นการควบคุมการบริหาร วางแผนการปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบ จัดสรรทรัพยากร ประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารระดับล่างเป็นการตัดสินใจตั้งแต่การควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจงานที่ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปกำหนดไว้ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

การดี อนันตนาวิ (2551, หน้า 160-161) ได้กล่าวว่า ขอบเขตของการตัดสินใจ บุคคลต่างๆที่เขาจะทำการตัดสินใจหรือไม่นั้น จำเป็นต้องศึกษาดูว่าการตัดสินใจต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างไรเสียก่อน ว่าใครมีส่วนร่วมตัดสินใจ และใครเป็นผู้ตัดสินใจ มีขอบข่าย แบ่งออกได้เป็น 2 ประการคือ 1. การตัดสินใจสั่งการโดยอาศัยขอบข่ายทางกฎหมาย (The Legal Flame Work) ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องศึกษา ขอบข่าย บทบาท ภารกิจ ของกฎระเบียบให้ถ่องแท้เสียก่อนตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้มอบหมายให้ 2. การตัดสินใจสั่งการโดยอาศัยขอบข่ายทางสังคม (The Social Flame Work) ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยคุณธรรม ค่านิยมในชุมชน และศึกษาแนวคิดความเชื่อของชุมชนที่ยึดถือต่อกันมา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจะไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนขาดความร่วมมือร่วมใจ

ศศิมา สุขสว่าง (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การกำหนดขอบเขตในการตัดสินใจหมายความว่า ผู้ที่ต้องตัดสินใจต้องสามารถรู้และระบุได้ว่า อะไรคือเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่อยากได้จากการตัดสินใจ

Simon (1960, p. 1) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจ คือ การกำหนดขอบเขตของนโยบายทั้งหมด และเป็นภารกิจที่แผ่กระจายไปทั่วการบริหารองค์การเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน แท้จริงแล้วการตัดสินใจมีความสำคัญเกี่ยวข้องกันกับทฤษฎีการบริหารโดยทั่วไป จะต้องรวมหลักการขององค์การเพื่อประกันความถูกต้องของการตัดสินใจ เป็นหลักการที่เที่ยงตรงประกันประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปความหมายของการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถระบุได้ว่าเป้าหมายของการตัดสินใจคืออะไร มี การศึกษาขอบข่าย บทบาท ภารกิจของงานในองค์กร โดยอาศัยการศึกษาแนวคิด ความ เชื่อ ของชุมชนและสังคม เพื่อให้การตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ

2.3.2.2 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการกำหนด

ทางเลือกในการตัดสินใจ

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการกำหนดทางเลือก ในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, หน้า 135) ได้กล่าวว่า กำหนด ทางเลือกต้องมีทางเลือกมากกว่าหนึ่งและมีผลที่คาดว่าจะได้รับจากทางเลือกแต่ละทาง ด้วยการสร้างทางเลือกเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ซึ่งต้องมีการคิดทางเลือกใหม่ ๆ โดย อาจมาจากการระดมสมอง หรือการคิดค้นขึ้นมา หรือการศึกษาจากประสบการณ์ด้านอื่น ก็ได้

ชนงกรณ์ กุณชุลบุตร (2547, หน้า 50-52) ได้กล่าวว่า การกำหนด ทางเลือกต่างๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา เมื่อผู้บริหารสามารถกำหนดปัญหาได้ ชัดเจนแล้ว โดย จะต้องมีการกลั่นกรองข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทั้งหมด เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การเพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของ ปัญหาที่มี ระดับความรุนแรงแตกต่างกัน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะถูกนำมากำหนดเป็น ทางเลือกเพื่อแก้ไข ปัญหาทางเลือกที่กำหนดในขั้นตอนนี้อาจมีหลายทางเลือก

ภารดี อนันตนาวิ (2551, หน้า 160-161) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิธี ทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา ต้องพยายามที่จะคาดการณ์ว่าวิธีที่นำมาใช้อ้างแก้ปัญหาได้เรา จะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี แต่ละวิธีอาจทำเป็นกลุ่มหรือทำแต่ละบุคคลก็ได้

วรพจน์ บุษราคมวดี (2553, หน้า 111-112) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ เกี่ยวข้องกับทางเลือก การตัดสินใจเป็นความพยายามในการสร้างทางเลือก ให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ ทางเลือกที่น้อยอาจปิดโอกาสความคิดสร้างสรรค์หรือทางเลือกที่ดีกว่าได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องมีการฝึกฝนในการสร้างทางเลือกที่หลากหลาย และมีความ สร้างสรรค์อีกด้วย การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนด แนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเป็นการตัดสินใจที่แตกต่างออกไป

จากสถานการณ์ปกติ ที่ไม่ได้มี การกำหนดโครงสร้างการตัดสินใจไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้อง ค้นหาแนวทางการตัดสินใจ

Anderson (1994, pp. 33–34) ได้กล่าวว่า การกำหนดทางเลือกและการตัดสินใจ เลือกนโยบาย (public policy decision making and determination) เป็นกระบวนการ ที่พัฒนามาจากการก่อรูปนโยบาย โดยมีปัญหาสาธารณะ (public problems) เป็นโครงสร้าง พื้นฐานของกระบวนการในกระบวนการก่อรูปนโยบาย การกำหนดทางเลือกนโยบายและ การตัดสินใจนโยบาย สิ่งที่น่าวิเคราะห์จะต้องคำนึงถึงตลอดเวลา คือ ความเป็นไปได้ใน การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การกำหนดทางเลือกและการตัดสินใจเลือกนโยบายที่มีได้คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้มาก เมื่อต้องนำไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริง และจะส่งผลกระทบต่ออนาคตทางการเมืองของผู้ตัดสินใจเลือกนโยบายดังกล่าว อย่างรุนแรง

กล่าวโดยสรุปความหมายของการกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกไว้ และร่วมกัน การระดมสมองหรือร่วมกันคิดค้นทางเลือกขึ้นมาพร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจนได้ ทางเลือกที่หลากหลาย และสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในการตัดสินใจ

2.3.2.3 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจ

เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุด ไว้ดังนี้

กุลชลี ไชยนันตา (2539, หน้า 135–139) ได้กล่าวว่า การเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative) เมื่อผู้บริหารได้ทำการ วิเคราะห์และ ประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารควรเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก อีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสีย ต่อเนื่องในภายหลังน้อยที่สุด และให้ผลประโยชน์มากที่สุด แต่บางครั้งผู้บริหารอาจ ตัดสินใจเลือกทางเลือกแบบประนีประนอม โดยพิจารณาองค์ประกอบที่ดีที่สุดของแต่ละ ทางเลือกนำมาผสมผสานกัน

การดี อนันตนาวิ (2551, หน้า 160-161) ได้กล่าวว่า เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ถูกต้องที่สุดที่คนยอมรับมากที่สุด การเลือกจะดูได้จากวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่สุด และวิธีที่น่าจะนำไปใช้ได้เหตุการณ์นั้นๆ

กานุพันธ์ พลอยพันธ์ และชัยชาญ เจริญรักษ์ (2558, หน้า 18) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด เป็นการนำเอาทางเลือกต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับทางเลือกใดจะเหมาะสมและเป็นไปได้มากกว่ากัน เช่น องค์การมีเงินทุนไม่เพียงพออาจใช้ทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด คือ การกู้ยืมจากภายนอก การนำเงินกำไรสะสมมาใช้ เป็นต้น

ประสิทธิ์ ทองแจ่ม (การพัฒนาคิด, 2560 หน้า 252) ได้กล่าวว่า เราจะเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative) ควรจะมี ผลเสียต่อเนื่องในภายหลังน้อยที่สุด และให้ผลประโยชน์มากที่สุด แต่บางครั้งอาจตัดสินใจเลือก ทางเลือกแบบประนีประนอม โดยพิจารณาองค์ประกอบที่ดีที่สุดของแต่ละทางเลือกนำมาผสมผสานกัน สำหรับวิธีการอาจไม่เลือกวิธีการที่ดีที่สุดจากการเปรียบเทียบก็ได้ทั้งนี้อาจจะมาจาก เงื่อนไขและข้อจำกัดอื่นๆ เช่น เงื่อนไขทางกฎหมาย ทางการเมือง ทางการเงินที่ไม่สามารถคาดเดาได้ บางครั้งทุกวิธีการที่เลือกมา อาจไม่สามารถนำมาใช้ได้ ทำให้ต้องหาวิธีการอื่นๆ และทำ การประเมินใหม่ก็ได้

ศศิมา สุขสว่าง (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเลือก ทางเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ณ ตอนนั้นตามทางเลือกที่ได้ศึกษามาที่ทำให้องค์กรได้ ประโยชน์สูงสุด บางครั้งหากมีทางเลือกที่ดีพอๆกัน ผู้ทำการตัดสินใจอาจจะต้องใช้ วิจารณญาณด้วย (intuition) ในการตัดสินใจด้วย

กล่าวโดยสรุปความหมายของการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อนำทางเลือกที่มีอยู่มาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียเพื่อพิจารณาเลือกทางเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรให้ได้มากที่สุด และเกิดผลเสีย ต่อองค์กรน้อยที่สุด

2.3.2.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการติดตาม

ประเมินผลการตัดสินใจ

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการตัดสินใจ เพื่อประเมินว่าทางเลือกที่เลือกมาได้สามารถแก้ปัญหา หรือปัญหาที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

ภารดี อนันตนาวิ (2551, หน้า 160-161) ได้กล่าวว่า การประเมินผลหรือลำดับความสำคัญ หรือจัดลำดับวิธีการแก้ปัญหา ในแต่ละวิธีที่ใช้แล้วจะเกิดผลอย่างไร ในการจัดลำดับความสำคัญจะต้องอาศัยมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่วางไว้เป็นหลักในการประเมินผลจะสังเกต ได้จากคุณค่า ซึ่งแต่ละบุคคลหรือกลุ่มลงความเห็น

สุรกิจ ศรีปัตถา (2555, หน้า 10) ได้กล่าวว่า เมื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปปฏิบัติแล้วจะต้องประเมินผลการปฏิบัติตามทางเลือกนั้นว่าเป็นอย่างไรได้ผลดีตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และมีทางที่จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และจะแก้ไขส่วนใดของกระบวนการ

ศศิมา สุขสว่าง (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การประเมินการตัดสินใจ (Evaluate the decision) หลังจากการตัดสินใจไปแล้วในแต่ละครั้ง ให้ประเมินผลการตัดสินใจในนั้นด้วย เพื่อเรียนรู้ และนำมาเป็นบทเรียนในการตัดสินใจในครั้งต่อไป

กล่าวโดยสรุป การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันประเมินผลการตัดสินใจว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ เพื่อเรียนรู้ และนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมากำหนด องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังตาราง 5

ตาราง 5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ	การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถระบุได้ว่าเป้าหมายของการตัดสินใจคืออะไร มีการศึกษาข้อบทยาทบาท การกิจของงานในองค์กร โดยอาศัยการศึกษาแนวคิด ความเชื่อ ของชุมชน และสังคม เพื่อให้การตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับ	1.รับรู้เป้าหมายร่วมกัน 2.ศึกษาข้อบทยาทบาท การกิจของการบริหาร 3.ศึกษาแนวคิด และความเชื่อของชุมชน และสังคม เพื่อให้การตัดสินใจอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม
	การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกไว้ และร่วมกันการระดมสมองหรือร่วมกันคิดค้นทางเลือกขึ้นมาพร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจนได้ทางเลือกที่หลากหลาย และสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตัดสินใจ	1.ศึกษาหาข้อมูลที่ สามารถนำมากำหนดเป็นทางเลือกได้ 2.ประชุมเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ ได้จากการศึกษา 3.กำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ
	การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อนำทางเลือกที่มีอยู่มาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสีย เพื่อพิจารณาเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดย	1.วิเคราะห์และประเมินทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ 2.เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกร่วมกัน 3.พิจารณาเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรให้ได้มากที่สุด และ เกิดผลเสียต่อองค์กรน้อยที่สุด	
	การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อนำทางเลือกที่มีอยู่มาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียเพื่อพิจารณาเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรให้ได้มากที่สุด และเกิดผลเสียต่อองค์กรน้อยที่สุด	1.วิเคราะห์และประเมินทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ 2.เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก ร่วมกัน 3.พิจารณาเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ	การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันประเมินผลการตัดสินใจว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ เพื่อเรียนรู้ และนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจครั้งต่อไป	1.สะท้อนผลของการตัดสินใจ 2.สรุปผลของการตัดสินใจร่วมกัน 3.เสนอแนวทางการปฏิบัติในการตัดสินใจครั้งต่อไป

2.4 องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วมใน

การปฏิบัติงาน

นักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 62-63) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานใน

สถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องนำผลของการร่วมคิดที่ได้ตกลงแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในแต่ละคนในความแตกต่างที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สมคิด บางโม (2558, หน้า 92) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นการนำแผนออกปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้กระบวนการการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ การจัดระบบงาน การจัดวางตัวบุคคล การอำนวยความสะดวก การตรวจนิเทศ และการควบคุมงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559, หน้า 5-21) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการนำแผนที่ได้วางไว้แล้วมาดำเนินการหรือเป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่ม ทักษะ ความสามารถ และความรับผิดชอบของผู้รับผิดชอบประกอบด้วย จึงจะช่วยให้สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามแผน

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 66) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้งด้านงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล สถานที่ดำเนินการ โครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้

Cohen and Uphoff (1977, p 6) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ให้กับโครงการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการประสานงาน ความตั้งใจ การตอบสนองเชิงบวก การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมทั้งการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและถาวร การมีส่วนร่วมทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ งานกิจกรรม ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้

2.4.2 องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

บวรลักษณ์ ตักดีวิไลพร (2553, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีเขต 1 ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) การสนับสนุนทรัพยากร 2) การบริหารงาน 3) การขอความร่วมมือด้านบุคลากร

โกวิทย์ พวงงาม (2553, หน้า 55) ได้กล่าวว่าการระบวนการในการดำเนินงานในสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านทรัพยากร 2) การบริหารงาน 3) การประสานความร่วมมือและขอความช่วยเหลือ

พจนารถ วาดกลิ่น (2556, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการงาน กิจกรรมของสถานศึกษา และ 3) มีความผูกพันกับโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา

ศรัณญาภรณ์ สุทธธรรม (2556, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) กระบวนการที่ผู้บริหารและครูเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสรรทรัพยากร 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินตามโครงการและแผนงาน 3) มีส่วนร่วมในการประสานงานสนับสนุนให้กำลังใจ

วชิรวัชร งามละม่อม (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประกอบด้วย 1) การช่วยเหลือด้านทรัพยากร 2) การบริหารงาน และ 3) การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ

Cohen and Uphoff (1998, อ้างถึงใน เกสณี ชิวปรีชา, 2554, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) การสนับสนุนทรัพยากร 2) การบริหารงาน 3) การขอความร่วมมือด้านบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ที่	องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	บวรลักษณ์ ดักดีไธพร (2553)	โกวิทย์ พวงงาม (2556)	พจนารถ วาดกลิ่น (2556)	ศรัญญิธรณ์ สุทธธรรม (2556)	วิริทธิ์ร งามละม่อม (2559)	Cohen and Uphoff (1998)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1	การสนับสนุนทรัพยากร							6	100	✓
	การสนับสนุนทรัพยากร	✓					✓			
	การสนับสนุนด้านทรัพยากร		✓							
	การสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่			✓						
	กระบวนการที่ผู้บริหารและครูเขาไปมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากร				✓					
	การช่วยเหลือด้านทรัพยากร					✓				
2	การบริหารงาน	✓	✓			✓	✓	4	66.67	✓
3	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน							2	33.33	
	มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โรงการงานกิจกรรมของสถานศึกษา			✓						
	มีส่วนร่วมในการดำเนินตามโครงการและแผนงาน				✓					
4	การขอความร่วมมือด้านบุคลากร							4		
	การขอความร่วมมือด้านบุคลากร	✓								
	การประสานความร่วมมือและขอความช่วยเหลือ		✓			✓				
	การขอความร่วมมือด้านบุคคล						✓			
5	มีความผูกพันกับโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา			✓						
6	มีส่วนร่วมในการประสานงานสนับสนุนให้กำลังใจ				✓					
	รวม	3	3	3	3	3	3			

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการเรียกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกัน แล้วตั้งชื่อดังนี้

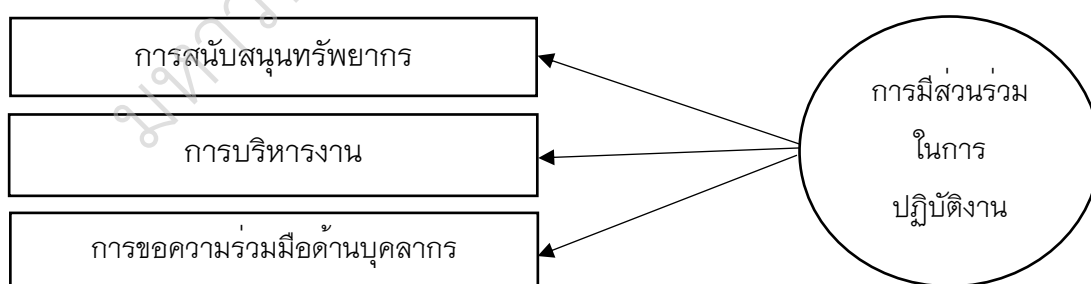
1. การสนับสนุนทรัพยากร การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ กระบวนการที่ผู้บริหารและครูเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสรรทรัพยากร เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การสนับสนุนทรัพยากร

2. การบริหารงาน รวมความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.67

3. การขอความร่วมมือด้านบุคลากร การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ การขอความร่วมมือด้านบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.67 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การขอความร่วมมือด้านบุคลากร

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่ามี 6 องค์ประกอบย่อย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ที่มีความถี่สูง ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทรัพยากร 2) การบริหารงาน และ 3) การขอความร่วมมือด้านบุคลากร

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.4.2.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการสนับสนุน

ทรัพยากร

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการสนับสนุนทรัพยากรไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2545, หน้า 61) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหาร หมายถึง วัตถุและเครื่องใช้ต่างๆ เพื่อประกอบการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ โดยทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) เครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) ซึ่งหมายถึงปฏิสัมพันธ์ต่อผู้รับบริการหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภารกิจขององค์การ

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือการนำทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่องค์การนำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยบริหารหรือทรัพยากรบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (Management) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Management Information System : MIS)

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรการบริหาร หมายถึง การที่องค์การได้นำสิ่งที่เป็นทรัพยากรการบริหารมาสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อทำให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) กระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน (Method) การตลาด (Market) และเวลา (Time)

William T. Greenwood (1965, p. 33) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรทางการบริหารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และช่วยให้การทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่างๆ (Facilities)

กล่าวโดยสรุปการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสำรวจทรัพยากรที่มีในองค์กร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร และนำไปสู่การดำเนินงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2.2 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการบริหารงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงาน ไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2552, หน้า 61) ได้กล่าวว่า การบริหารงานหมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช สนวนวงศ์วาน (2554, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานหมายถึง สิ่งที่อยู่จัดการหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานงานและการดูแลงาน และกิจกรรมต่างๆของผู้อื่นในองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน(Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling)

ศิริ ถีอาสนา (2557, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นกิจกรรมของกลุ่ม ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากร ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหารประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร(Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating)การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ปีเตอร์ (1998, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็น ทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้าน วัตถุอื่น ๆ เครื่องจักรอุปกรณ์

วัตถุดิบเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่าย และตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมมือกันวางแผน จัดการองค์กร โดยการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม มีการประสานงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2.4.2.3 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการขอความร่วมมือ ด้านบุคลากร

นักวิชาการแสดงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการขอความร่วมมือด้านบุคลากร ไว้ดังนี้

พัทธยา เนตรธรรานนท์ (2540, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การขอความร่วมมือด้านบุคลากรหมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ในลักษณะของการมีส่วนร่วม ริเริ่มประสานงานช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในกิจกรรมนั้น ๆ

ธีรภัทร แก้วจันทน์ (2543, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือด้านบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน ทั้งนี้พฤติกรรมด้านความร่วมมือนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความต้องการพื้นฐานของบุคคลไม่ว่าร่างกายหรือจิตใจ พฤติกรรมความร่วมมือเกิดจากความร่วมมือประสบความสำเร็จร่วมกันโดยทุกคนไม่จำเป็นต้องดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายเหมือนกัน แต่การที่ต่างคนต่างดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายจะมีผลทำให้กระบวนการนั้นได้มีผลงานที่น่าพอใจและสามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนได้ในรูปแบบการพึ่งพาอาศัยกัน

เอ็ด สาระภูมิ (2546, หน้า 68) ได้กล่าวว่า การขอความร่วมมือด้านบุคลากร ว่า คือ การประสานงานความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเป็นงานพื้นฐาน ของการบริหารจัดการในองค์การโดยทั่วไปควรให้ผู้รับผิดชอบในระดับต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่จริง ๆ และประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างแผนกและบุคคลเท่าที่จำเป็นต้องประสานงาน โดยไม่ต้องตั้งตำแหน่งผู้ประสานงานซ้ำซ้อนกันอีก

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การขอความร่วมมือด้านบุคลากรหมายถึง การประสานคนให้ร่วมมือ ร่วมกำลังงาน ด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความ สามารถของคนพิจารณาได้สองด้านคือทางด้านความรู้และด้านความ สัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ประสานงานต้อง

มีความรู้ความสามารถและการมอง การณ์ไกล มีมนุษย-สัมพันธ์ที่ดีมีทัศนคติที่ดีต่อกัน
ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้า กันได้ดีมีการพบปะหารือกันอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป การขอความร่วมมือด้านบุคลากรหมายถึง ผู้บริหาร
สถานศึกษามีการประสานขอความร่วมมือจากครูในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ
ของแต่ละบุคคลเพื่อจัดให้เหมาะกับงาน มีการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้
บุคลากรสามารถร่วมดำเนินการได้อย่างเต็มใจและเต็มกำลัง

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมากำหนด องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และ
พฤติกรรมบ่งชี้ ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 7

ตาราง 7 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของ
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	การสนับสนุน ทรัพยากร	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันสำรวจ ทรัพยากรที่มีในองค์กร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ สิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อนำมา สนับสนุนในการดำเนินงาน เพื่อทำให้เกิดการขับเคลื่อน กระบวนการบริหาร และ นำไปสู่การดำเนินงาน ร่วมกันให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้ง ไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.สำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ ในองค์กร 2.การระดมทรัพยากรที่มี อยู่เพื่อนำมาใช้ในการ บริหารจัดการสถานศึกษา 3.การมีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือในเรื่องของการ จัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวก ในการ บริหารจัดการสถานศึกษา

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	การบริหารงาน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการร่วมมือกันวางแผน จัดการองค์กร โดยการ จัดการทรัพยากรที่เหมาะสม มีการประสานงานอย่างเป็น ระบบเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้	1.การเข้าร่วมประชุม วางแผนในการบริหารงาน 2.ความสามารถในการ จัดการองค์กรโดยจัด ทรัพยากรด้านบุคคลที่ เหมาะสมกับงาน 3.ความสามารถในการ บริหารงานอย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพ
การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	การขอความร่วมมือด้าน บุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประสานขอความร่วมมือ จากครูในการทำงาน โดย คำนึงถึงความสามารถของ แต่ละบุคคลเพื่อจัดให้เหมาะ กับงาน มีการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถร่วม ดำเนินการได้อย่างเต็มใจ และเต็มกำลัง	1.การประสานงานของ บุคลากรภายในองค์กร เป็นไปอย่างเป็นระบบ 2.สามารถจัดบุคลากรได้ เหมาะสมกับลักษณะของ งาน 3.การดำเนินการด้วยความเต็มใจและปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มกำลังเพื่อ ส่วนรวม

2.5 องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.5.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วมใน

การประเมินผล

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล ไว้ดังนี้

ผุสดี ราคม (2551, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหาร พฤติกรรมของ บุคลากรในองค์กร และผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการ

ประเมินจะถูกดำเนินการโดย ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และส่งต่อยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป โดยควรดำเนินการภายใต้การ ร่วมมือและความร่วมมือของผู้บังคับบัญชา รวมถึง การวางแผนแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ สร้าง จุดแข็ง และเกิดการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกับ การพัฒนาองค์การต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผล มาจาก การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมินด้วยวิธีการที่องค์การกำหนด โดยเปรียบเทียบ ผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์ มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการ ประเมิน

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 52) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่เป็นระบบโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่หน่วยงานกำหนดไว้ เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และ ประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการ ติดตามและประเมินผลหมายถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ในสถานศึกษา

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารและครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี การดีค่าจากการวัดผลและกำหนดคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ไว้อย่าง หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม มีการติดตามและนำผลการประเมินไป พัฒนาและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษา และครู ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์ซึ่งมีการกำหนด เกณฑ์ไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม โครงการ เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

2.5.2 องค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล ไว้ดังนี้

กิ่งพร ทองใบ (2551, หน้า 291) ได้กล่าวว่า การประเมินผลประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดวิธีการ และ เกณฑ์ที่เหมาะสม ที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงาน 3) การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) การนำผลการประเมินมาแจ้งผลและอภิปรายร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน

สุสดี รุมาคม (2551, หน้า 71 – 72) ได้กล่าวว่า การประเมินการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เปรียบเทียบกับมาตรฐาน 2) การเปรียบเทียบระหว่าง องค์กรหรือบุคคล 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ 4) การวัดผลการปฏิบัติงาน 5) การบรรยายความ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 278) ได้กล่าวว่า กระบวนการประเมินผล ปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) กำหนด ตัวชี้วัดและเครื่องมือที่จะใช้วัด 3) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับ ตัวชี้วัดแต่ละตัว 4) ดำเนินการประเมินผล 5) วิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559, หน้า 5 – 30) ได้กล่าวว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน ประเมินผล 2) การดำเนินการประเมินผล 3) การลงข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะ

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การประเมินผล ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) การกำหนด วิธีการขั้นตอนและเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงาน 3) การแจ้งผลประเมิน และอภิปรายร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ที่	องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	กึ่งพร ท่องใบ (2551)	ผู้สื ฐมาคม (2551)	สมคิด บางโม (2558)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ (2559)	เดือนเพ็ญ ยลชัย (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
1	การวางแผนประเมินผล				✓		1	20	
2	การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล						4	80	✓
	การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลการทำงาน	✓				✓			
	การกำหนดวัตถุประสงค์		✓						
	กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน			✓					
3	การกำหนดตัวชี้วัดและเครื่องมือที่จะใช้วัด			✓			1	20	
4	การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล						3	60	✓
	การกำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะใช้วัดในการปฏิบัติงาน	✓							
	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว			✓					
	การกำหนดวิธีการขั้นตอนและเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะใช้วัดผลการทำงาน					✓			
5	การดำเนินการประเมินผล						4	80	✓
	การดำเนินการประเมินผลการทำงาน	✓							
	การวัดผลการทำงาน		✓						
	ดำเนินการประเมินผล			✓					
	การดำเนินการประเมินผล				✓				
6	การเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้						2	40	
	เปรียบเทียบกับมาตรฐาน		✓						
	วิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้			✓					
7	เปรียบเทียบระหว่างองค์การหรือบุคคล		✓				1	20	
8	การอภิปรายผลการประเมิน						4	80	✓
	การนำผลการประเมินมาแจ้งผลและอภิปรายร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน	✓							

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่มีส่วนร่วมในการประเมินผล	กึ่งพร ทองใบ (2551)	ผลดี รุ่งาคม (2551)	สมคิด บางโม (2558)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559)	เดือนเพ็ญ ชลไชย (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	การบรรยายความ								
	การลงข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะ				✓				
	การแจ้งผลและอภิปรายร่วมกัน					✓			
	รวม	4	5	5	3	3			

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการเรียกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกัน แล้วตั้งชื่อดังนี้

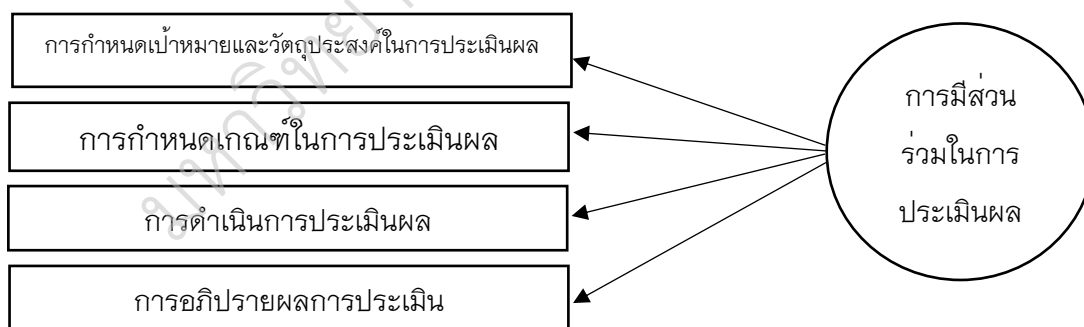
1. การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล
2. การกำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะใช้วัดในการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว การกำหนดวิธีการ ขั้นตอนและเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล
3. การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินผล การดำเนินการประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่มีความหมาย

เหมือนกัน รวมความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การดำเนินการประเมินผล

4. การนำผลการประเมินมาแจ้งผลและอภิปรายร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน การบรรยายความ การลงข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะ การแจ้งผลการอภิปรายร่วมกัน เป็นองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน รวมความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การอภิปรายผลการประเมิน

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่ามี 8 องค์ประกอบย่อย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ที่มีความถี่สูง ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล 3) การดำเนินการประเมินผล 4) การอภิปรายผลการประเมิน

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.5.2.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล ไว้ดังนี้

สุนันทา เลาหันทน์ (2542, หน้า 281 – 282) ได้กล่าวว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานมี จุดมุ่งหมายหลายประการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงาน นโยบายของหน่วยงาน และ ผู้บริหารแต่วัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ มี 2 ประการคือ

1. วัตถุประสงค์เชิงประเมิน (Evaluative Objectives) เป็นการประเมินผล โดย มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในอดีต และจะนำผลการประเมินไปประกอบการ ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ

2. วัตถุประสงค์เชิงพัฒนา (Developmental Objectives) เป็นการ ประเมินผลโดยมุ่งเน้น การพัฒนาทักษะและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานใน อนาคตที่ดีขึ้น และมีการนำผลการประเมินไปประกอบการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ

องอาจ นัยพัฒน์ (2558, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายของ การประเมิน โดยทั่วไปการพัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดขึ้น ด้วยจุดมุ่งหมายหลัก 3 ประการ คือ (1) เพื่อให้ สารสนเทศสำหรับใช้พิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษ (2) เพื่อให้สารสนเทศสำหรับใช้พิจารณา บรรจุแต่งตั้งหรือทำ สัญญาจ้างงาน และ (3) เพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อให้รู้และเข้าใจใน สิ่งที่จะทำการประเมินว่าประเมินเพื่อสิ่งใด โดยการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการ ประเมินนั้นจะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีขึ้น

2.5.2.2 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดเกณฑ์ใน การประเมินผล

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการกำหนดเกณฑ์ใน การประเมินผล ไว้ดังนี้

ศิริพร เพ็ชรมณี (2551, หน้า 23) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไป องค์การจะใช้ เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งในการประเมินการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่ถูกนำมาใช้ได้แก่ ผลการ ปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจจะใช้ ผลผสมผสานกัน อย่างไรก็ตาม เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานควรจะมีการกำหนดขึ้นเป็น อันดับแรกก่อนการวัดหรือการ ประเมินการปฏิบัติงาน หลักสำคัญในการกำหนดเกณฑ์

การประเมิน คือ 1. ควรจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การ 2. ควรจะใช้หลายเกณฑ์ 3. ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

ปทุมพร พิบูลย์ผล (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน หรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว ซึ่งการกำหนดมาตรฐานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรสามารถทราบถึงการดำเนินงานขององค์กรว่าได้เป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ หากมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมแล้ว มักจะมีการนำเอาวัตถุประสงค์นั้นกลับมาใช้เป็นตัวชี้วัดและมาตรฐานอีกครั้งหนึ่ง

สุวรรณา ครัวชัยเชษฐ (2556, หน้า 66) ได้กล่าวว่า การแสวงหาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับโครงการต่าง ๆ และยังอธิบายไว้ว่าการใช้ตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ในการประเมินโครงการทาง การศึกษานั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับการประเมินเป็นระยะ ๆ และต่อเนื่องกันไป ถ้าไม่เช่นนั้น แล้วจะไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า โครงการที่กำลังดำเนินการอยู่มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด เพราะการประเมินในลักษณะนี้เป็นการเทียบผลการประเมินครั้งล่าสุดกับครั้งก่อนหากนำตัวชี้วัด มาประเมินเพียงครั้งเดียวผลที่ได้เป็นการอธิบาย สภาพปัจจุบันปัญหาของการดำเนินการเท่านั้น จะไม่ครอบคลุมทั้งหมด

สรุปได้ว่า การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดกรอบในการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถทราบและวัดได้ถึงการดำเนินงานขององค์กรว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

2.5.2.3 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการดำเนินการ

ประเมินผล

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการดำเนินการประเมินผล ไว้ดังนี้

ปทุมพร พิบูลย์ผล (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นโดยใช้ตัวชี้วัดที่ได้กำหนดขึ้นเป็นแนวทางการประเมินผล และเก็บข้อมูล ถ้าเป็นการประเมินผลในระดับบุคคล การเก็บข้อมูลสามารถ ทำได้โดยการสังเกต พฤติกรรมหรือการให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน ตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า แต่ถ้าเป็นการประเมินผลในระดับองค์กรแล้ว ระบบข้อมูลขององค์กรถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญ สำหรับ

การประเมินผลระดับองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินผลขององค์กรข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลจะต้องมาจากแหล่งต่าง ๆ หลายแหล่ง ทั้งจากงบการเงินต่าง ๆ ข้อมูลด้านการผลิต ข้อมูลด้านการตลาด หรือข้อมูลทางด้านบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันองค์กรทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กได้ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการประเมินผล

เชาวิอินโย (2553, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การดำเนินการประเมินผล หมายถึง กระบวนการ พิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการ นั้น ๆ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559, หน้า 5-30) ได้กล่าวว่า การดำเนินการประเมินผล หมายถึง การกำหนดตัวบ่งชี้เครื่องมือ รวบรวมวิธีการ วิเคราะห์ข้อมูล ทำรายงานการประเมินผล เขียนเสนอโครงการ เสนอต่อให้ผู้ประเมินเพื่อพิจารณาอนุมัติ

สรุปได้ว่า การดำเนินการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเก็บข้อมูลเพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่ประเมินอยู่นั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือเป็นการตีค่าว่าสิ่งที่ประเมินนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งการเก็บข้อมูลสามารถทำได้จากการสังเกตพฤติกรรม หรือใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบเพื่อวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้แล้ว

2.5.2.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านการอภิปรายผลการประเมิน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการอภิปรายผลการประเมิน ไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545, หน้า 200) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลลัพธ์ของการประเมิน (Feedback) แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรที่ถูกประเมินได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในช่วง ระยะเวลาที่ผ่านมาว่าเป็นไปตามความต้องการขององค์กรหรือไม่และสมควรต้องพัฒนาปรับปรุงอย่างไร

ลาตีปะห์ ดอแม (2548, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานแต่ละระยะ ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้พนักงานรับทราบความก้าวหน้าหรือข้อบกพร่องในการทำงาน และมีการอภิปรายร่วมกัน อาจมีการแนะนำ หรือสอนงาน อันจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ข้างต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2559, หน้า 5-30) ได้กล่าวว่า การลงข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะ หมายถึง การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารจัดการข้อสรุปและข้อเสนอแนะ รวบรวมงานฉบับสมบูรณ์พร้อมข้อเสนอแนะ

สรุปได้ว่า การอภิปรายผลการประเมิน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อลงข้อสรุป พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมากำหนด องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังตาราง 9

ตาราง 9 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของ
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล	การกำหนด เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ใน การประเมินผล	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ของการประเมิน เพื่อให้รู้ และเข้าใจในสิ่งที่ทำการ ประเมินว่าประเมินเพื่อสิ่งใด โดยการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการประเมิน นั้นจะมุ่งเน้นให้เกิดการ พัฒนาทักษะและเสริมสร้าง แรงจูงใจเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีขึ้น	1.การเข้าร่วมประชุมหารือ เพื่อสร้างความเข้าใจใน การร่วมกันกำหนดเป้า หมายและวัตถุประสงค์ ในการประเมิน 2. การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการ ประเมินร่วมกัน 3.การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์โดย มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา ทักษะ 4.การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อให้ เกิดการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
	การกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผล	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดกรอบในการ ประเมินผล เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติเพื่อให้องค์กร สามารถทราบและวัดได้ถึง การดำเนินงานขององค์กรว่า เป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่ โดยการกำหนด	1.การกำหนดเกณฑ์ในการ ประเมินผลเพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติ 2.การกำหนดเกณฑ์ใน การประเมินผลโดยมีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		เกณฑ์ในการประเมินผล จะต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้ ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดเกณฑ์	3.การเปิดโอกาสให้ทุก ฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดเกณฑ์ในการ ประเมินผล
การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล	การดำเนินการ ประเมินผล	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูมีการเก็บข้อมูลเพื่อ พิจารณาลองว่าสิ่งที่ประเมินอยู่ นั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือเป็นการดีค่าว่าสิ่งที่ ประเมินนั้นบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ได้อ้างไว้ หรือไม่ ซึ่งการเก็บข้อมูล สามารถทำได้จากการ สังเกตพฤติกรรม หรือใช้ ข้อมูลสารสนเทศมา ประกอบเพื่อวัดตามเกณฑ์ที่ ได้ตั้งไว้แล้ว	1.การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2.การพิจารณาความ เหมาะสม หรือดีค่าสิ่งที่ ประเมินว่าบรรลุ วัตถุประสงค์หรือไม่ 3.การนำข้อมูลมาวัดตาม เกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้
การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล	การอภิปรายผล การประเมิน	การที่ผู้บริหารและครู มีการปรึกษาร่วมกัน เพื่อลงข้อสรุป พร้อมกับให้ ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูล ย้อนกลับให้กับบุคคลที่ เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็น ข้อมูลในการปรับปรุงและ พัฒนางานของ บุคลากรในองค์กรต่อไป	1.การเข้าร่วมประชุมเพื่อ ลงข้อสรุปในการ ประเมินผล 2.การให้ข้อเสนอแนะที่ เป็นจริงและเป็นประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ ให้ผู้เกี่ยวข้องมีการ ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ตอนที่ 3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้

3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

จากการศึกษามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้หลายท่าน ดังนี้

ฟิรฮาร์ บุญเพลิง (2550, หน้า 6) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่ บ่งบอกสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในเชิงปริมาณหรือ เชิงคุณภาพ โดยการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าซึ่งสามารถ ที่จะชี้ให้เห็น ถึงสภาพการณ์การดำเนินงานที่ต้องการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือ มาตรฐานที่ตั้งไว้

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550, หน้า 249) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวแปร ประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการ ดำเนินงาน ส่วนใดส่วนหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือ สภาพการณ์ในลักษณะในลักษณะหนึ่งที่เราสงสัย ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดว่า หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสะท้อนลักษณะของประเด็นที่ต้องการจะวัด หรือเป็น องค์ประกอบที่แสดง ถึงลักษณะของระบบการดำเนินการ เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะ หรือสภาพการณ์ใน ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

วิหวัธ ก่อทอง (2552) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบตัวแปร หรือ ค่าที่สังเกตได้ ที่บ่งบอกถึงตัวแปรองค์ประกอบที่มีค่า แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณ ของ ระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง สิ่งที่ต้องการวัดหรือ ตรวจสอบในประเด็นที่ มุ่งศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของ ข้อความหรือตัวแปรที่สะท้อนออกมาให้เห็นถึงลักษณะการดำเนินงาน ทำให้สามารถนำมา วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ เพื่อกำหนดเป็นนโยบายต่อไป ซึ่งในการ นำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็น ถึง สภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 45-46) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ (Indicator) ว่าเป็น สิ่งที่บ่งบอกถึงข้อมูลที่น่ามาใช้เพื่อชี้ให้เห็นอะไรบางอย่าง มีความหมาย ใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี หรือคำว่า “Index” ซึ่ง Index หมายถึง สัดส่วนหรืออัตราส่วน ระหว่างปริมาณสองจำนวน หรือการเปรียบเทียบปริมาณระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่ง

อันเป็นความหมายของเลข ดัชนี (Index number) แต่ตัวบ่งชี้ (Indicator) มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสอง จำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน

วาร์โร เฟ็งสวาลด์ (2560, หน้า 108) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้อธิบายภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบ องค์ประกอบ สารสนเทศ หรือสิ่งใด ๆ ก็ตาม ที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงาน โดยค่าของตัวแปรชี้แสดงถึงสภาพที่ต้องการศึกษา มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมถึงเป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่า การพัฒนาหรือดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายขององค์กรแต่ละเรื่องได้ไปถึงใด เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการได้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการได้

3.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ แบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ซึ่ง

รัตนะ บัวสนธิ์ (2550, หน้า 205-208) ได้นำเสนอไว้พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 จำแนกตามวิธีการสร้าง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ประเภท ได้แก่

3.2.1.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ใช้สำหรับการทำวิจัย การบริหาร และการวางแผน ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะเลือกใช้เพียงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพื่อสะท้อนหรือบ่งชี้ถึง ระบบการศึกษา เช่น อัตราส่วน การเข้าศึกษาต่อ เปอร์เซ็นต์ ค่าใช้จ่ายของผลิตภัณฑ์รวมของชาติต่อ การศึกษา และอัตราส่วนการรู้หนังสือ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี ปัจจุบันนี้ไม่ค่อยนิยมนำมาใช้มากนัก เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับความตรงและความเที่ยง เพราะเหตุว่าการเลือกใช้เพียงตัวบ่งชี้ตัวเดียวไม่สามารถสะท้อนหรือบ่งชี้ถึงสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างแท้จริง

3.2.1.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregate Indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยว เป็นตัวบ่งชี้ที่อาศัย การนิยามตัวแปรแต่ละตัวที่เป็นอิสระจากกัน และแต่ละตัวก็บ่งชี้ลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียง เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งการใช้ตัวแปรเหล่านี้บ่งชี้ถึงสิ่งใดนั้น ก็จะต้องใช้ตัวแปรย่อย ๆ เหล่านี้รวมกัน ทั้งชุดเพื่อบ่งชี้ถึงสิ่งดังกล่าว ดังนั้นการวิเคราะห์ และการนำเสนอตัวบ่งชี้ประเภทนี้จึงค่อนข้างยุ่งยาก เนื่องจากการมีตัวแปรย่อย

3.2.1.3 ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) ตัวบ่งชี้ลักษณะนี้เป็นการรวมตัวของตัวแปรทางการศึกษาหลาย ๆ ตัวเลขด้วยกัน เพื่อใช้บ่งชี้สภาพการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การรวมตัวแปรเข้าด้วยกันจะทำการรวมตามน้ำหนักความสำคัญที่เป็นจริงของตัวแปรเหล่านั้น ทั้งนี้ในการตีความหมายของตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะตีความในลักษณะเป็นภาพเฉลี่ย หรือเป็นกลาง ๆ ของตัวแปรดังกล่าว ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ค่อนข้างนิยมใช้กันมากในปัจจุบัน เพราะมีความตรงและความเที่ยงสูง นอกจากนั้นยังให้สารสนเทศที่มีประโยชน์เป็นอย่างมากในการวางแผน กำกับและประเมินทางการศึกษา

3.2.2 จำแนกตามการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งเป็นได้ 2 ประเภท

3.2.2.1 ตัวบ่งชี้แบบอิงกลุ่ม (Norm-referenced Indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษาหนึ่งที่ดีความหมายโดยการนำไปใช้เปรียบเทียบกับระบบการศึกษาอื่นในช่วงเวลาเดียวกัน

3.2.2.2 ตัวบ่งชี้แบบอิงตนเอง (Self-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษาเดียวกันที่ดีความหมายโดยนำมาเปรียบเทียบกับในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

3.2.3 จำแนกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งตัวบ่งชี้ตัวเป็น 2 ประเภท คือ

3.2.3.1 ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการนิยามไว้ไม่ชัดเจน เนื่องจากยังขาดการศึกษาหรือมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวนั้นไม่มากนัก การให้นิยามตัวบ่งชี้จึงเป็นการให้นิยามในการศึกษาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อสื่อความกันในเรื่องนั้นโดยตรง การใช้ตัวบ่งชี้ ประเภทนี้จำเป็นต้องพิจารณาให้รอบคอบ

3.2.3.2 ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ได้รับการนิยามไว้ แล้วโดยชัดเจน และมักเป็นตัวบ่งชี้ในระดับนานาชาติเกี่ยวกับการเปรียบเทียบหรือติดตามระบบ การศึกษาของประเทศต่าง ๆ

3.2.4 จำแนกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.2.4.1 ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ค่าของมันบอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียน เป็นต้น

3.2.4.2 ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรืออัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators)

หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าเป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครูหนึ่งคน หรือจำนวนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่ออาจารย์หนึ่งคน จะเห็นว่าตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน ก็คือตัวบ่งชี้สัมบูรณ์สองตัวมาเทียบเคียงกัน เพื่อบ่งชี้ถึงลักษณะบางอย่างนั่นเอง ดังตัวอย่าง จำนวนนักเรียนต่อจำนวนครูนั้นก็เป็นตัวบ่งชี้ เพื่อบ่งบอกถึงลักษณะความเหมาะสมของอัตรากำลังข้าราชการครู เป็นต้น

3.2.5 จำแนกตามลักษณะของตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท และในแต่ละประเภทแบ่งเป็นประเภทย่อย ๆ ของตัวบ่งชี้ได้ดังต่อไปนี้

3.2.5.1 จำแนกตามระดับการวัดตัวแปร หากจำแนกตามตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 4 ประเภทคือ

1. ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators)
2. ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators)
3. ตัวบ่งชี้มาตราช่วงหรืออันตรภาคชั้น (Interval Indicators)
4. ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators)

3.2.5.2 จำแนกตามประเภทของตัวแปร ประกอบด้วย 2 ประเภทคือ

1. ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะ หรือปริมาณสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (เช่น ระบบการศึกษา) ณ จุดใดจุดหนึ่ง
2. ตัวบ่งชี้การไหล (Flow Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้แสดงถึง สถานะหรือปริมาณของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะเป็นพลวัต ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

3.2.5.3 จำแนกตามคุณสมบัติค่าสถิติของตัวแปร ถ้าจำแนกตามประเภทนี้ ตัวบ่งชี้จะ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวบ่งชี้ที่แจกแจง (Distribute Indicators) ซึ่งหมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงด้วยค่าสถิติประเภทที่มีการแจกแจงหรือการกระจาย เช่น สัมประสิทธิ์การกระจายหรือพิสัย เป็นต้น
2. ตัวบ่งชี้ที่ไม่แจกแจง (Non-distribute Indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงด้วยค่าสถิติที่ไม่กระจายหรือเป็นค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน หรือ ร้อยละ เป็นต้น

3.2.5.4 จำแนกตามทฤษฎีระบบ ถ้าใช้ทฤษฎีระบบเป็นการจำแนกตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ

1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับทรัพยากรในการดำเนินงานใดงานหนึ่ง เช่น การดำเนินงานทางการศึกษา ตัวบ่งชี้แบบนี้ก็ได้แก่ ร้อยละ นักเรียนที่ปิตามารดาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละงบประมาณสาธารณูปโภคของโรงเรียน เป็นต้น

2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) คือ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงกิจกรรมหรือวิธีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา การจัด ประชุมกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

3. ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ ซึ่งหมายรวมถึงผลกระทบ ผลลัพธ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร้อยละของนักเรียนที่ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และความพึงพอใจของชุมชนผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน

3.2.5.5 จำแนกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของระบบ การศึกษาในรูปตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การกำกับติดตามและการประเมินผลทางการศึกษานั้น รวมถึงการใช้ตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานนั้น นักวิชาการสามารถนำไปใช้ได้สองลักษณะได้แก่ ใช้เพื่อบรรยาย หรือแสดงให้เห็นถึงสภาพหรือระบบการศึกษาในปัจจุบัน หรือของสิ่งนั้น และใช้เพื่อทำนายปรากฏการณ์ ที่จะเกิดทางการศึกษาหรือของสิ่งนั้น ถ้าเป็นกรณีแรก เรียกว่า ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย

(Expressive Indicators) ในขณะที่กรณีหลังเรียกว่า ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

วรภัทร์ ภูมิเจริญ (2550, หน้า 9-12) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ สามารถจะแบ่งได้หลายลักษณะ เช่น

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อดูผลการดำเนินการ เพื่อจะได้ดูว่า มีเรื่องใดที่ขาดตกบกพร่องเรื่องใดที่ทำแล้วไม่คุ้ม เรื่องใดที่มีความเสี่ยงสูง ยังสามารถควบคุม (Control) การบริหารได้ไหม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Change) ได้ดีหรือไม่

1.2 เพื่อติดตามโครงการ เพื่อดูว่ากิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามแผนหรือตามยุทธศาสตร์หรือไม่ จะได้รับแผนช่วยเหลือ พัฒนาฯ ต่อไป

1.3 เพื่อเตือนภัย เช่น ดูแนวโน้ม หรือ Trend เช่น ประชากรที่เพิ่มขึ้น จำนวน ผู้สูงอายุ บัณฑิตในสาขาต่าง ๆ ปริมาณน้ำแข็งที่ละลายจากขั้วโลก อุณหภูมิที่ร้อนขึ้นของโลก เป็นต้น

2. แบ่งตามหน่วยงานที่ถูกวัด จะมีหลายแบบ เช่น

2.1 แบบที่ใช้วัดผลหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง

2.2 แบบที่ใช้วัดผลการทำงานร่วมของหลาย ๆ หน่วยงาน (Cross Function) ซึ่งเรียกว่า Cluster KPI หรือ KPI ร่วม

3. แบ่งตามลักษณะการวัด

3.1 เชิงปริมาณ (Quantitative) จะวัดออกมาเป็นตัวเลข ซึ่งบ่อยครั้งนิยมวัดเป็น สัดส่วนร้อยละ เพราะว่าบางครั้งถ้าวัดเป็นตัวเลขธรรมดา ๆ อาจจะไม่สะท้อนให้เห็นภาพที่ชัดเจน เช่น ปริมาณแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นตัวเลขธรรมดา ซึ่งไม่ค่อยชัด แต่ถ้าเปลี่ยนเป็นปริมาณ แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ปริมาณแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่มาจาก ประเทศที่พัฒนาแล้วเทียบกับประเทศที่กำลังพัฒนา เฉลี่ยปริมาณแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชายแดน ฯลฯ ตัวบ่งชี้ในเชิงปริมาณแบบเป็นสัดส่วนจึงมักจะลงท้ายด้วยคำว่า ต่อเดือน ต่อปี ต่อต้นทุน ต่อยอดขาย เป็นต้น รวมถึงเป็นร้อยละ

3.2 เชิงคุณภาพ (Quality) เช่น แบ่งออกเป็นระดับ คือ “ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ไม่ดี” ที่แบ่งแบบนี้เพราะเป็นดัชนีที่ยากต่อการคิดเป็นตัวเลข เป็นเรื่องของนามธรรม (Subjective) ซึ่งอาจจะต้องใช้การวัดผลด้วยการสอบถาม สังเกต ทดสอบ ตัดสินด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 เชิงความคืบหน้า (Milestone) คือ การวัดระดับความก้าวหน้าของโครงการว่า ไปถึงระยะไหนแล้ว ระยะ 1 หรือ ระยะ 5 ได้ผ่านความสำเร็จที่เป็นจุดวัด (Milestone หลักกิโลเมตร) เช่น ตอนนี้สามารถผลิตได้เกิน 100 ตันต่อวันแล้ว เป็นต้น หรือ บางที่อาจจะใช้ในเชิงเปรียบเทียบ (Benchmark) ในเชิงวิเคราะห์ความห่าง (Gap Analysis)

3.4 เชิงพฤติกรรม (Behavior) คือ วัดอุปนิสัย ให้สอดคล้องกับเป้า เช่น แบ่ง ออกเป็นระดับสมัครเล่น มือใหม่ มีประสบการณ์ชำนาญ ขั้นครู” เพราะการบริหารสมัยใหม่จะมีการ วัดผลเชิงพฤติกรรม บทบาท นิสัย ทักษะต่าง ๆ ของคนในองค์กร โดยเฉพาะในการบริหารความรู้ (Knowledge Management) การบริหารองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นต้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551 หน้า 7-8) ได้สรุปประเภทตัวบ่งชี้ได้ 7 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)
2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicator)
3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregate Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่บ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการกำกับติดตาม และการประเมิน และเป็นที่นิยมใช้กันมากที่สุดในปัจจุบัน
4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้ จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval Indicators) และ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การไหล (Flows Indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive Indicators) เช่น ค่าเฉลี่ยมัธยฐานของตัวแปร

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมี ความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูตมปริญญโท

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-referenced Indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่มีการแปล ความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มี การแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้อิงตน (Self-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และ ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการทำกับโครงได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผล การปฏิบัติ (Performance Indicator) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (Compliance Indicator) จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประเภทของตัวบ่งชี้สามารถแบ่งออกได้ตามความเหมาะสมและ ลักษณะของการดำเนินงานในแต่ละองค์กร ซึ่งในการจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ขึ้นกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ต้องมีลักษณะสามารถวัดได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, หน้า 84-86) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดี มีดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องใช้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่แม่นยำนั้นมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษลิทมัสเป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป เป็นต้น

1.2 มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองที่ครอบคลุม องค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะ

ที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะการ พุดจา สื่อนำทางของการให้บริการ เป็นต้น

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวา เมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะดังนี้

2.1 มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจ เกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร กับอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตาม ระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของ หลักสูตร

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความ คลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับ คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิริยาหรือสังเกต อย่างไรก็ตามการต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม แต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือ หรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่า

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องเป็นตัวบ่งชี้ความเป็นกลางปราศจาก ความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัดสามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตร และหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่ระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ได้ดี และได้ผลโดยมีลักษณะดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บ ข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุด และต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย Johnstone กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษาควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551 หน้า 15)

1. ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลา และสถานที่ สารสนเทศ ที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง หรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตได้ทันเวลาให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่
2. ตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษาไม่ควรจะมีลักษณะที่เป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา แต่อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้
3. ตัวบ่งชี้ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความ เป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง คุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมากในการสร้างหรือการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ทุกครั้ง
4. ตัวบ่งชี้ควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement Rules) ที่มีความเป็นกลาง มีความ เป็นทั่วไป และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

3.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

จักรกฤษณ์ โปณะทอง (2557, หน้า 61) สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ว่า ตัวบ่งชี้สามารถที่จะนำมาใช้ในการกำกับในสิ่งที่ต้องการจะวัด เพื่อการตอบคำถามหรือ

อธิบายสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สนใจ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา เพื่อที่จะช่วยให้เห็นภาพของผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้น ตลอดจนสามารถกำกับติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของงานได้

มณฑา พลรักษ์ (2559, หน้า 118) สรุปไว้ว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบการศึกษา และการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น 2) ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง 3) การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้ 4) ปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมู่บุคลากรเป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนางานองค์กร สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อยระหว่างองค์กรระหว่างประเทศและภูมิภาคได้ 5) ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

รัฐราษฎร์ เกื้อสกุล (2559, หน้า 42-43) สรุปไว้ว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ ดังนี้ 1) ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา 2) ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ 3) ใช้ในการกำกับดูแล และประเมินระบบการศึกษาและการประกันคุณภาพ 4) ใช้ในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่ดีที่สุดเพื่อการเทียบเคียง

Johnstone (1981, หน้า 6-13 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2560, หน้า 113) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ คือ 1) เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย (The statement policy) 2) เพื่อใช้ในการติดตามผลในการศึกษา (Monitoring education system) 3) เพื่อใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการศึกษา (Researching education system development) 4) เพื่อใช้ในการจัดอันดับคุณภาพของระบบการศึกษา (Classifying education system)

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ เป็นประโยชน์ในการใช้กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ให้มีความชัดเจน เที่ยงตรง ตรวจสอบได้ และทำให้การกำกับหรือประเมินระบบการศึกษามีความน่าเชื่อถือ นักการศึกษามักนำตัวบ่งชี้มาใช้เป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา

3.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้

จักรกฤษณ์ โปณะทอง (2557, หน้า 65) สรุปได้ว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้นมีแนวทางที่สำคัญ 3 วิธี คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการนำไปใช้ การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยยึดหลักทฤษฎี และการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยวิธีเชิงประจักษ์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่มีวิธีการหลัก 3 วิธี คือ 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ 3) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เทคนิค EDFR การสัมภาษณ์ การระดมสมองและการจัดกลุ่มสนทนา ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 34 – 46 อ้างถึงใน มาตา แก้วเซ่ง, 2559, หน้า 83-87) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้และขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษา และการนำเสนอรายงานแต่ละขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Statement of Purposes) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) ขั้นตอนนี้ จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่ต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกัน เพื่อแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปร ในการวิจัยทั่วไปแล้วนักวิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไรในการนิยามตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างแนวคิด

Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิดของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ว่า มีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ และแต่ละมิติประกอบด้วยแนวคิดอะไรบ้าง

2. การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) การสร้าง และการกำหนดมาตรฐานเป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ของอาศัยความรู้ จากทฤษฎี และประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่า ใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าไร ใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยเลือกตัวแปรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่กำหนด และไม่ควรมีตัวแปรมากเกินไป การลดตัวแปรอาจทำได้โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันสูง ก็คัดเลือกมาเพียงตัวเดียว

3. การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร (Weight) ในการรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัว ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักแตกต่างกัน (Differential Weight) ซึ่งทำได้หลายวิธีดังนี้ (มาตา แก้วเซ่ง, 2559, หน้า 84)

1) วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในหมู่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้นๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็น หรืออาจใช้แบบสอบถามเพื่อหาคำร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร หรืออาจใช้วิธีที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นต้น

2) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น เช่น สมมติว่าถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการกระทำเกี่ยวกับตัวแปรที่ 1 มากกว่าตัวแปรที่ 2 ตัวแปรที่ 1 จะมีความสำคัญมากกว่า หรือน้อยกว่าตัวแปรที่ 2 ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ศึกษา เป็นต้น

3) วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช่วิธีการทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

โดยสรุปก็คือ วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่า ควรใช้วิธีใดจึงจะมีความเหมาะสมที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ควรพิจารณาถึง เช่น ธรรมชาติของตัวแปรที่นำมาใช้พัฒนาตัวบ่งชี้ รวมทั้งธรรมชาติของตัวบ่งชี้ที่ใช้พัฒนาขึ้นตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่ใช้พัฒนาขึ้นนั้น ไปใช้ประโยชน์ต่อไป ในทางปฏิบัติมักใช้หลักการทางทฤษฎีและการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไปในขั้นตอนของการนิยามตัวบ่งชี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพราะเป็นขั้นตอนที่เป็นเหมือนแผนของการดำเนินการขั้นตอนต่อไปโดยทั่วไปจะทำได้ 3 วิธี (มาตา แก้วเซ่ง, 2559, หน้า 85) คือ

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา โดยการนิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Reduction) เป็นวิธีการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายๆ ตัวไว้แล้วผู้วิจัยเพียงแต่ พิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่มาพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยวิธีการนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นการนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้วิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปร

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา โดยการนิยามตามทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของผู้วิจัย ซึ่งเป็นวิธีใช้วิจารณ์ญาณน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น เป็นวิธีที่ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรและให้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้จากทฤษฎีแล้วใช้วิธีการรวมตัวแปรเป็นตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการรวมทางเลขคณิตซึ่งการนิยามวิธีนี้อาจทำได้ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัย เป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร การกำหนดน้ำหนักตัวแปร ผู้วิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการ

สร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่ 2 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนขั้นตอนในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวนักวิจัยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ซึ่งวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา โดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นการนิยามที่ผู้วิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรอะไรและกำหนดรูปแบบวิธีการรวบรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎีเอกสารหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปร แต่ละตัวที่นำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้น อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการนิยามเชิงประจักษ์คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรจากความเป็นจริงมิใช่จากทฤษฎี หรือจากเอกสารการกำหนด นิยามเชิงประจักษ์นี้ มีความสำคัญสองส่วน คือ การกำหนดโมเดลโครงสร้าง ความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับ โมเดลที่ได้ เป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) กับตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ส่วนที่สอง เป็นการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิจัยคือ ผู้วิจัยต้องรวบรวมข้อมูลตามโมเดลที่พัฒนาขึ้นแล้วนำมา วิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักวิธีวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักสถิติทำได้สองแบบ คือ การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิง ยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และสามารถตรวจสอบความตรง ของโมเดล โดย พิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรง จึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้าง ตัวแปรแฝงต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เป็นการ ดำเนินการวัดตัวแปรย่อยได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้ และการปรับปรุง เครื่องมือการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการกำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนาม เพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็น ตัวแปร

ย่อย ซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่ง (Construction) เป็นการสร้างสเกลตัวบ่งชี้ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ว่า ประกอบด้วยตัวแปรอะไร รวมกันในลักษณะใด และมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรการรวมกันอย่างไร โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ได้ตัวบ่งชี้ใช้วิธีการรวมตัวบ่งชี้ที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality Check) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วยตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ นั่น ว่าจะมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปนี้หรือไม่ ได้แก่ ความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity)ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization) ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ไว้หลายท่าน เช่น นางลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 151) สรุปไว้ว่า ตัวบ่งชี้ที่จะนำมาใช้ได้ต้องมีคุณภาพ คือ 1) มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น 2) ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ 3) มีความครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัด 4) มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อหน่วยงานที่ต้องการนำตัวบ่งชี้ขึ้นไปใช้ 5 มีความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) เป็นขั้นตอนการสื่อสาร ระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้งานตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้วผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท

สรุปได้ว่า ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของข้อมูล ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเชิงประจักษ์ โดยการนิยามตัวบ่งชี้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การคัดเลือกตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (2564, ออนไลน์) ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์

การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างองค์ความรู้ คุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

4.2 พันธกิจ

- 4.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ
- 4.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
- 4.2.3 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4.2.4 ส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สู่ความเป็นมืออาชีพ
- 4.2.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการ แบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- 4.2.6 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.2.7 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.3 เป้าประสงค์

- 4.3.1 ผู้เรียนทุกช่วงวัย เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21(3R 8C) มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งตนเอง เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

4.3.2 นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.3 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

4.3.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะ การจัดการที่หลากหลายเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

4.3.5 สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียตามแนวทาง 5M Model

4.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนพื้นฐานของการวิจัย เพื่อพัฒนาขับเคลื่อนคุณภาพกำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

4.3.7 ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้วยหลักความคุ้มค่าบนพื้นฐานของหลักนิติธรรม คุณธรรม มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงบประมาณ

4.3.8 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.9 มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.3.10 ผู้เรียนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นคงของประเทศในระยะยาว

4.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ

เป้าประสงค์ที่ 1 ผู้เรียนทุกช่วงวัย เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งตนเองเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

เป้าประสงค์ที่ 2 นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ 3 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาองค์กรคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีทักษะการจัดการที่หลากหลาย เป็นผู้สร้างนวัตกรรม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

เป้าประสงค์ที่ 7 ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้วยหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม คุณธรรม มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม รับผิดชอบ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงบประมาณ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 5 สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ตามแนวทาง 5M Model

กลยุทธ์ที่ 4 การจัดการศึกษาตามบริบทพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร

เป้าประสงค์ที่ 8 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ 10 ผู้เรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหาร มีคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นคงของประเทศไทยในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คือ 1) การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ องค์กรมีเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติราบรื่นและรวดเร็ว นั่นคือส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาก้าวไกลอย่างไม่หยุดยั้ง 2) ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความมั่นใจในองค์กร มีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส ปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบ และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แห่งชาติคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

การดำเนินการในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดกรอบ

แนวคิดการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นลักษณะเห็นด้วยให้ 1 และไม่เห็นด้วยให้ 0 โดยมีเกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบ ที่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan

การดำเนินการในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 พัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่เป็นตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำผลการยืนยันองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจากการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 มาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อหาปริมาณปฏิบัติการ

2.2 นำนิยามปฏิบัติการในแต่ละองค์ประกอบมาวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,084 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan, 2564, ออนไลน์)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มี 20 ตัวแปร ดังนั้นจึงได้ขนาดของของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 203-205) ซึ่งได้มาโดยการดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ซึ่งมีการสุ่มขั้นตอนตัวอย่างดังนี้

1) ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม โดยสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ได้ 4 อำเภอ จาก 7 อำเภอ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอดำชะอี อำเภอดอนตาล และอำเภอหนองสูง

2) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก โรงเรียนใน 4 อำเภอที่สุ่มได้ในข้อ 1 ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนทั้งหมด 71 โรงเรียน ประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองสมุทรสาคร มีจำนวน 79 โรงเรียน จะได้ 32 โรงเรียน
2. อำเภอดำชะอี มีจำนวน 43 โรงเรียน จะได้ 17 โรงเรียน
3. อำเภอดอนตาล มีจำนวน 36 โรงเรียน จะได้ 14 โรงเรียน
4. อำเภอหนองสูง มีจำนวน 19 โรงเรียน จะได้ 8 โรงเรียน

3) เลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่สุ่มได้จากข้อ 2 เป็นหน่วยเลือก โดยเลือกแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 71 คน

4) ใช้ครูในสถานศึกษาที่สุ่มได้จากข้อ 2 เป็นหน่วยสุ่ม โดยสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากจากโรงเรียนในข้อ 2 ใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ของแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูรวมทั้งสิ้น 329 คน สามารถสรุปได้ ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อำเภอ และโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอเมืองมุกดาหาร จำนวน 32 โรงเรียน						
1. โรงเรียนคำสายทองวิทยา	1	2	3	1	1	2
2. โรงเรียนชุมชนนาโสก	1	9	10	1	5	6
3. โรงเรียนชุมชนบางทรายใหญ่	1	5	6	1	3	4
4. โรงเรียนชุมชนโพธิ์ทราย	1	14	15	1	8	9
5. โรงเรียนชุมชนศรีบุญเรือง	1	9	10	1	5	6
6. โรงเรียนนาคำน้อยวิทยา	1	5	6	1	3	4
7. โรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์บำรุง	1	2	3	1	1	2
8. โรงเรียนบ้านกุดแซ่	1	8	9	1	5	6
9. โรงเรียนบ้านกุดโง้ง	1	13	14	1	8	9
10. โรงเรียนบ้านแก่งเต่า	1	2	3	1	1	2
11. โรงเรียนบ้านคำเซียง	1	4	5	1	2	3
12. โรงเรียนบ้านคำป่าหลาย	1	9	10	1	5	6
13. โรงเรียนบ้านคำฝิ่ง	1	3	4	1	2	3
14. โรงเรียนบ้านนาเลื้อหลายหนองยอ	1	6	7	1	4	5
15. โรงเรียนบ้านโค่งสำราญ	1	6	7	1	4	5
16. โรงเรียนบ้านนาคำน้อย 2	1	5	6	1	3	4
17. โรงเรียนบ้านเหมืองบ่า	1	2	3	1	1	2
18. โรงเรียนบ้านพังคอง	1	9	10	1	5	6
19. โรงเรียนบ้านศูนย์ใหม่	1	9	10	1	5	6
20. โรงเรียนมุกดาลัย	1	44	45	1	27	28
21. โรงเรียนบ้านสงเปือย	1	9	10	1	5	6
22. โรงเรียนบ้านดงเย็น	1	10	11	1	6	7
23. โรงเรียนบ้านเหล่าป่าเป็ด	1	9	10	1	5	6
24. โรงเรียนบ้านหนองแวง	1	14	15	1	8	9

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
25. โรงเรียนหนองไผ่	1	3	4	1	2	3
26. โรงเรียนบ้านนาโสกน้อย	1	3	4	1	2	3
27. โรงเรียนบ้านท่าไค้	1	7	8	1	4	5
28. โรงเรียนบ้านสามชัย	1	9	10	1	5	6
29. โรงเรียนห้วยยางจอมมณี	1	4	5	1	2	3
30. โรงเรียนบ้านดงมัน	1	3	4	1	2	3
31. โรงเรียนบ้านสามขามิตรภาพที่ 3	1	18	19	1	11	12
32. โรงเรียนบึงอุทัย	1	4	5	1	2	3
รวม	32	259	291	32	152	184
อำเภอคอนสาร จำนวน 14 โรงเรียน						
33. โรงเรียนชุมชนคอนสาร	1	13	14	1	8	9
34. โรงเรียนบ้านโพนสว่าง	1	9	10	1	5	6
35. โรงเรียนบ้านโคกพัฒนา	1	6	7	1	4	5
36. โรงเรียนบ้านนาสะโน	1	5	6	1	3	4
37. โรงเรียนบ้านดง	1	5	6	1	3	4
38. โรงเรียนบ้านนาคำน้อย 1	1	4	5	1	2	3
39. โรงเรียนบ้านสยามกลการ 4	1	14	15	1	8	9
40. โรงเรียนบ้านนาทาม	1	17	18	1	10	11
41. โรงเรียนบ้านนาโพธิ์	1	14	15	1	8	9
42. โรงเรียนชุมชนโพธิ์ไทร	1	5	6	1	3	4
43. โรงเรียนบ้านโคกหนองหล่ม	1	12	13	1	7	8
44. โรงเรียนบ้านโคกสว่าง 1	1	4	5	1	2	3
45. โรงเรียนบ้านนายอ	1	4	5	1	2	3
46. โรงเรียนบ้านนายาง	1	5	6	1	3	4
รวม	14	117	131	14	68	82

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอคำชะอี จำนวน 17 โรงเรียน						
47. โรงเรียนชุมชนบ้านคำชะอี	1	9	10	1	5	6
48. โรงเรียนบ้านค้อ	1	6	7	1	4	5
49. โรงเรียนบ้านโคก 2	1	5	6	1	3	4
50. โรงเรียนบ้านซ่ง	1	7	8	1	4	5
51. โรงเรียนบ้านดงยาง 1	1	5	6	1	3	4
52. โรงเรียนบ้านดอนป่าแคน	1	2	3	1	1	2
53. โรงเรียนบ้านน้ำเที่ยง วันครู 2501	1	24	25	1	15	16
54. โรงเรียนบ้านแฝก	1	5	6	1	3	4
55. โรงเรียนบ้านเหล่า	1	14	14	1	8	9
56. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 11 (บ้านแซ่)	1	3	4	1	2	3
57. โรงเรียนบ้านโคกสว่าง 2	1	2	3	1	1	2
58. โรงเรียนบ้านหนองกะปาด	1	3	4	1	2	3
59. โรงเรียนบ้านห้วยละโมง	1	3	4	1	2	3
60. โรงเรียนคำบกราษฎร์นุกูล	1	2	3	1	1	2
61. โรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน	1	14	15	1	8	9
62. โรงเรียนบ้านโพนงาม	1	7	8	1	4	5
63. โรงเรียนบ้านตูมหวาน	1	13	14	1	8	9
รวม	17	124	141	17	74	91
อำเภอหนองสูง จำนวน 8 โรงเรียน						
64. โรงเรียนชุมชนเมืองหนองสูง	1	9	10	1	5	6
65. โรงเรียนบ้านคำพอง 1	1	8	9	1	5	6
66. โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	3	4	1	2	3
67. โรงเรียนบ้านนาหนองแคน	1	3	4	1	2	3

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
68. โรงเรียนบ้านโนนยาง	1	6	7	1	4	5
69. โรงเรียนเป่าป่าแสด	1	9	10	1	5	6
70. โรงเรียนบ้านโคกหินกอง	1	4	5	1	2	3
71. โรงเรียนบ้านจั่ว	1	15	16	1	10	11
รวม	8	57	65	8	35	43
รวมทั้งหมด	71	557	628	71	329	400

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ เป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.3 วิธีสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยทำงานศึกษาและสังเคราะห์ ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิด จำแนกองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ขั้นที่ 2 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุม องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบอย่างชัดเจนและสามารถวัดได้

ขั้นที่ 3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามจากเอกสาร พื้นฐานการวิจัยและการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 สร้างเครื่องมือแบบสอบถามตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแบบสอบถามตามตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน จำนวน 17 ข้อ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 14 ข้อ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 52 ข้อ

ขั้นที่ 5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของปริกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อความกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด หรือดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence/IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC = .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้เหล่านั้น สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่มุ่งวัด (วันเพ็ญ นันทศรี, 2555 หน้า 194-195) โดยได้กำหนดระดับ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่เป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

1. นักวิชาการ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านหลักการ
บริหาร การศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมี
ตำแหน่ง ทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า
10 ปี มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
จำนวน 2 คน

3. ครู มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญ
การพิเศษ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน เมื่อพิจารณาเลือก
ผู้เชี่ยวชาญแล้วผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบพฤติกรรมบ่งชี้ ทางไปรษณีย์
และได้แนบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยไปด้วย จากนั้นจึงประสานขอรับแบบสอบถามคืน เพื่อ
ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

ขั้นที่ 7 นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน
40 คน โดยใช้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 15 คน และครูจำนวน 25 คน

ขั้นที่ 8 นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามมาหาคุณภาพ โดยวิเคราะห์หาค่า
อำนาจจำแนก (r) รายข้อโดยใช้ค่า Item total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) ทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ขั้นที่ 9 พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บข้อมูล เพื่อ
ตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory
Factor Analysis)

ขั้นที่ 10 ได้ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จากองค์ประกอบหลัก
4 องค์ประกอบ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

3.4.2 เก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 71 คน และครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 329 คน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (Johnson & Christensen, 2006, p. 175)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับหรือมากกว่า 3.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้

3.6.3 ค่าการวัดความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยปกติแล้วถ้าตัวแปรตัวใดมีการแจกแจงปกติ (โค้งรูประฆังคว่ำ) เมื่อวัดระดับความเบ้เท่ากับ 0

และความโด่งเท่ากับ 3 ดังนั้น จึงนิยมใช้ค่าทั้งสองเป็นค่ามาตรฐานในการทดสอบว่าตัวแปรที่สนใจมีการแจกแจงแบบปกติ ดังนี้ (เรืองชัย ต้นสุชาติ, 2551, หน้า 198)

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

$S = 0$ แสดงว่า โค้งสมมาตร

$S > 0$ แสดงว่า โค้งเบ้ขวา

$S < 0$ แสดงว่า โค้งเบ้ซ้าย

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

$K = 3$ แสดงว่า โค้งปกติ

$K > 3$ แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ

3.6.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์/ระหว่างตัวแปรซึ่งได้จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งจะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงถึงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวก หรือทางเดียวกันโดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 304)

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $-.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $-.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $-.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = 0$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดย การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวแปรซึ่งกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวแปร ซึ่งและการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความสอดคล้อง

ของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

3.6.1 ค่าไคสแควร์ (chi – square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ .90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness – of – fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (5) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ .90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างซึ่ง ค่า RMSEA ต่ำกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

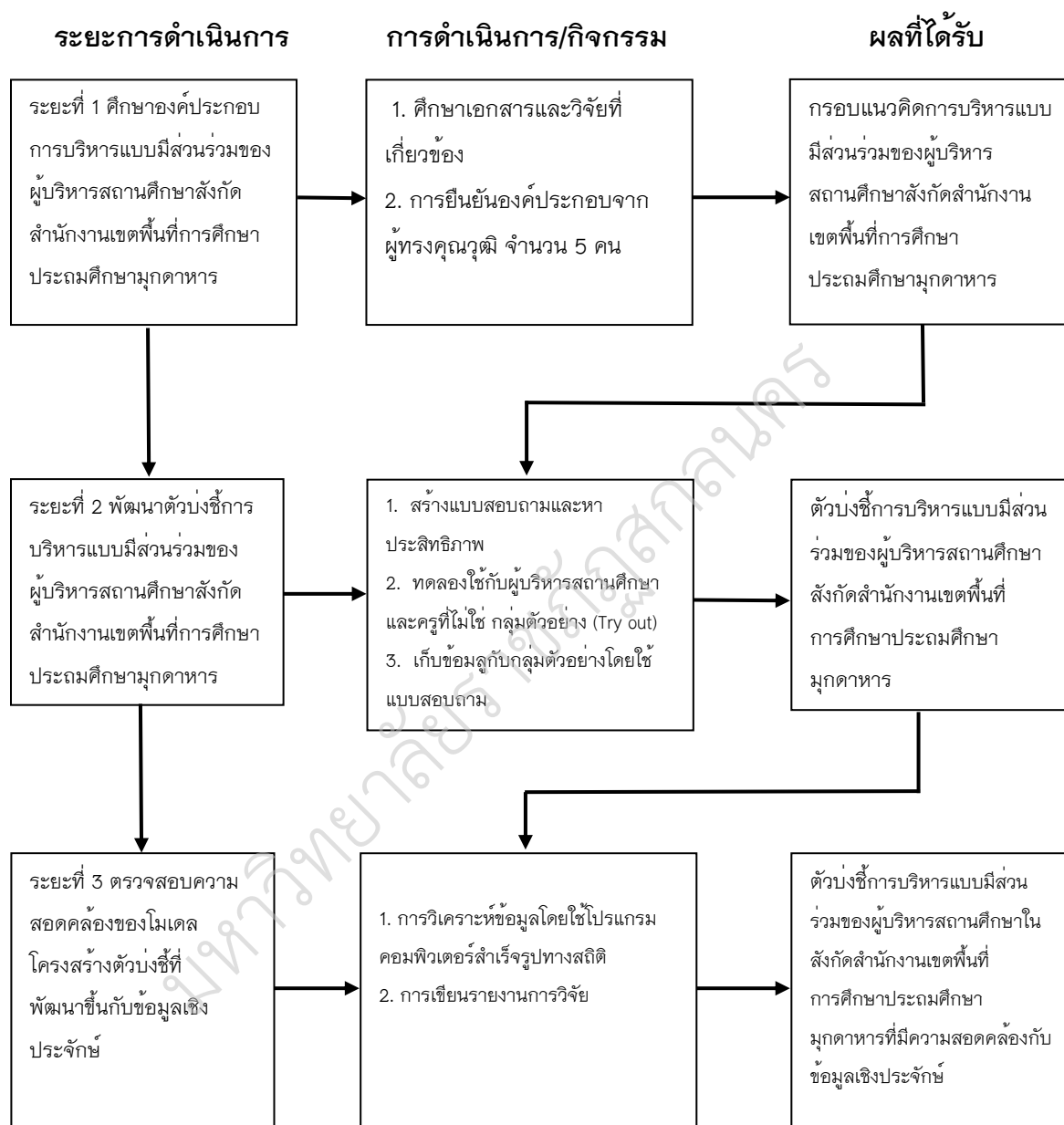
3.6.5 ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ CN ควรค่ามากกว่า 200

3.6.6 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า .70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า .30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

ตาราง 11 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค – สแควร์	χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือค่า p-value สูงกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .09–1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .09–1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
5. ค่า CN	มีค่ามากกว่า 200
6. คำนวณหาค่าดัชนีประกอบหลัก	เท่ากับหรือมากกว่า .70
7. คำนวณหาค่าดัชนีประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	เท่ากับหรือมากกว่า .30

จากขั้นตอนการดำเนินวิจัยทั้ง 3 ระยะ สามารถสรุปเป็นรูปภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 12 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง	ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์องค์ประกอบ	ช่วงเดือน มี.ค. 2564	องค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง	1. สร้างแบบสอบถามและหาประสิทธิภาพ	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์ตัวบ่งชี้	ช่วงเดือน ก.ค. 2565	ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
	2. ทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง (Try out)				
	3. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ แบบสอบถาม				
ระยะที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. การวิเคราะห์ข้อมูล	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	1. หาค่า IOC	ช่วงเดือน พ.ย. 2565	ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
	2. การเขียนรายงานการวิจัย	2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 40 คน	2. โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS	ช่วงเดือน ธ.ค. 2566	
		3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 400 คน	-	ช่วงเดือน ม.ค. – มี.ค. 2566	
		-	3. วิเคราะห์โดยใช้ LISREL	ช่วงเดือน เม.ย. 2566	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

ABCD แทน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

A แทน การมีส่วนร่วมในการวางแผนวัดจาก 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1) A1 การเตรียมการวางแผน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

α1_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน

α1_2 แทน ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นก่อนการกำหนดและวางแผน

α1_3 แทน ผู้บริหารและครูสามารถระบุปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานได้

α1_4 แทน ผู้บริหารและครูมีการสรุปและเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผน

α1_5 แทน ผู้บริหารและครูมีการทบทวนและชี้แจงก่อนนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง

2) A2 การจัดทำแผน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

α2_1 แทน ผู้บริหารและครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน

α2_2 แทน ผู้บริหารและครูระบุผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ตาม ความเหมาะสม

α2_3 แทน ผู้บริหารและครูกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมและงบประมาณอย่างชัดเจน

3) A3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- α3_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการ
ดำเนินการตามแผน
- α3_2 แทน ผู้บริหารและครูมีการประสานความร่วมมือจากทุก
ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- α3_3 แทน ผู้บริหารมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ
อย่างชัดเจน
- α3_4 แทน ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการ
ดำเนินงาน
- α3_5 แทน ผู้บริหารมีการอำนวยความสะดวกในการ
ดำเนินงานตามแผน
- 4) A4 การติดตามและประเมินผลแผนประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้
ดังนี้
- α4_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงานจาก
การดำเนินงานตามแผน
- α4_2 แทน ผู้บริหารและครูนำผลการปฏิบัติงานตามแผนมา
เปรียบเทียบว่าประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่
- α4_3 แทน ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียของ
แผน
- α4_4 แทน ผู้บริหารและครูระบุข้อควรปรับปรุงและข้อควร
พัฒนาในการจัดทำแผนครั้งต่อไป
- B แทน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวัดจาก 4 องค์ประกอบ
ย่อย คือ
- 1) B1 การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้
ดังนี้
- b1_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการรับรู้เป้าหมายของการ
ตัดสินใจร่วมกัน
- b1_2 แทน ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายการตัดสินใจที่
สอดคล้องกับชุมชนและสังคม

b1_3 แทน ผู้บริหารและครูมีการศึกษาขอบข่าย บทบาท และภารกิจของการบริหารก่อนการตัดสินใจ

b1_4 แทน ผู้บริหารและครูมีการศึกษาแนวคิด และความ เชื่อของชุมชน และสังคม เพื่อให้การตัดสินใจอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม

b1_5 แทน ผู้บริหารและครูพิจารณาข้อมูลสารสนเทศที่ ถูกต้องและเป็นปัจจุบันก่อนตัดสินใจ

2) B2 การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ตัว บ่งชี้ ดังนี้

b2_1 แทน ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาหาข้อมูลที่สามารถ นำมากำหนดเป็นทางเลือกในการตัดสินใจได้

b2_2 แทน ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาก่อนกำหนดทางเลือกตัดสินใจ

b2_3 แทน ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทางเลือกที่ เป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ

3) B3 การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ประกอบด้วย 3 ตัว บ่งชี้ ดังนี้

b3_1 แทน ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์และประเมิน ทางเลือกที่ได้กำหนดไว้

b3_2 แทน ผู้บริหารและครูร่วมกันเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย ของแต่ละทางเลือกร่วมกัน

b3_3 แทน ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาทางเลือกที่ เหมาะสมที่สุด

4) B4 การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ตัว บ่งชี้ ดังนี้

b4_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการสะท้อนผลของการ ตัดสินใจร่วมกัน

b4_2 แทน ผู้บริหารและครูมีการสรุปผลการตัดสินใจ ร่วมกัน

b4_3 แทน ผู้บริหารและครูมีการเสนอแนวทางปฏิบัติในการ
ตัดสินใจครั้งต่อไป

C แทน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวัดจาก 3 องค์ประกอบย่อย คือ

1) C1 การสนับสนุนทรัพยากร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

c1_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกัน
เพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

c1_2 แทน ผู้บริหารและครูมีการระดมทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อ
นำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

c1_3 แทน ผู้บริหารและครูมีส่วนในการช่วยเหลือในเรื่องของ
การจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ
สถานศึกษา

2) C2 การบริหารงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

c2_1 แทน ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมวางแผนในการ
บริหารงาน

c2_2 แทน ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดองค์กร และสั่ง
การโดยจัดทรัพยากรด้านบุคคลที่เหมาะสมกับงาน

c2_3 แทน ผู้บริหารและครูมีการจัดการนำทรัพยากรที่มีมาใช้
ในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพร่วมกัน

3) C3 การขอความร่วมมือด้านบุคลากร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้
ดังนี้

c3_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการประสานงานของบุคลากร
ภายในองค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ

c3_2 แทน ผู้บริหารและครูสามารถจัดบุคลากรได้เหมาะสมกับ
ลักษณะของงาน

c3_3 แทน ผู้บริหารและครูมีการดำเนินการด้วยความเต็ม
ใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเพื่อส่วนรวม

D แทน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลวัดจาก 4 องค์ประกอบ
ย่อย คือ

1) D1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

d1_1 แทน ผู้บริหารและครูการเข้าร่วมประชุมหารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิน

d1_2 แทน ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินร่วมกัน

d1_3 แทน ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ

d1_4 แทน ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) D2 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

d2_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

d2_2 แทน ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

d2_3 แทน ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล

3) D3 การดำเนินการประเมินผล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

d3_1 แทน ผู้บริหารและครูมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

d3_2 แทน ผู้บริหารและครูมีการพิจารณาความเหมาะสมหรือดีค่าสิ่งประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

d3_3 แทน ผู้บริหารและครูมีการนำข้อมูลมาวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้

4) D4 การอภิปรายผลการประเมิน ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

d4_1 แทน ผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมเพื่อลงข้อสรุปในการประเมินผล

d4_2 แทน ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นจริงและเป็น

ประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ ให้ผู้เกี่ยวข้องมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
Skew	แทน	ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่ ว่าโค้งปกติหรือโค้งเบ้
Kur	แทน	ค่าที่ใช้วัดความสูงของโค้งปกติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียสัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adusted goodness of fit index)
RMSEA	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)
b	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้
	แทน	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)
	แทน	องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
	แทน	องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)
	แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการศึกษารูปดังตาราง 13

ตาราง 13 สรุปผลการศึกษาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการวิเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ					ร้อยละที่เห็น ด้วย
	1	2	3	4	5	
1. การมีส่วนร่วมในการ วางแผน ประกอบด้วย						
1.1) การเตรียมการวางแผน	1	1	1	1	1	100
1.2) การจัดทำแผน	1	1	1	1	1	100
1.3) การปฏิบัติตามแผน	1	1	1	1	1	100
1.4) การติดตามและ ประเมินผลแผน	1	1	1	1	1	100
2. การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ประกอบด้วย						
2.1) การกำหนดขอบเขตการ ตัดสินใจ	1	1	1	1	1	100
2.2) การกำหนดทางเลือกใน การตัดสินใจ	1	1	1	1	1	100
2.3) การตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุด	1	1	1	1	1	100
ผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	100

ตาราง 13 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ					ร้อยละที่เห็น ด้วย
	1	2	3	4	5	
2.4 การติดตามประเมินผล การตัดสินใจ	1	1	1	1	1	100
3. การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน						
3.1 การสนับสนุนทรัพยากร	1	1	1	1	1	100
3.2 การบริหารงาน	1	1	1	1	1	100
3.3 การขอความร่วมมือด้าน บุคลากร	1	1	1	1	1	100
4. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล						
4.1 การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการ ประเมินผล	1	1	1	1	1	100
4.2 การกำหนดเกณฑ์ในการ ประเมินผล	1	1	1	1	1	100
4.3 การดำเนินการ ประเมินผล	1	1	1	1	1	100
4.4 การอภิปรายผลการ ประเมิน	1	1	1	1	1	100

จากตาราง 13 พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยได้แก่ การเตรียมการวางแผน การจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผน และการติดตามและประเมินผลแผน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยได้แก่ การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการติดตามประเมินผลการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร การบริหารงาน และการขอความร่วมมือด้านบุคลากร
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล การดำเนินการประเมินผล และการอภิปรายผลการประเมิน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 14

ตาราง 14 ความถี่และร้อยละของข้อมูล สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	153	38.2
2. หญิง	247	61.8
รวม	400	100
2. ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	107	26.8
2. ครู	293	73.2
รวม	400	100
3. วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	291	72.8
2. ปริญญาโท	106	26.5
3. ปริญญาเอก	3	0.7
รวม	400	100
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. ประสบการณ์ 1-5 ปี	102	25.5
2. ประสบการณ์ 6-10 ปี	229	57.3
3. ประสบการณ์มากกว่า 11 ปี	69	17.2
รวม	400	100

จากตาราง 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 เป็นเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่าเป็นผู้บริหาร จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 เป็นครู จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 รองลงมาคือระดับ ปริญญาโท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมาคือ ไม่เกิน 1-5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมากกว่า 11 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และ
ระดับ ความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยด้านการเตรียมการวางแผน						
1	ผู้บริหารและครูมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็น จำเป็นในการวางแผน	4.62	.57	-1.44	2.41	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์ความ ต้องการและความจำเป็นก่อนการกำหนด และวางแผน	4.51	.57	-.72	-.02	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูสามารถระบุปัจจัยที่เอื้อ ต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคใน การดำเนินงานได้	4.51	.61	-.90	.14	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูมีการสรุปและเตรียมหัวข้อ เพื่อใช้ในการจัดทำแผน	4.54	.60	-1.01	.37	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
รวมเฉลี่ย		4.56	.45	-1.23	2.25	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผน						
5	ผู้บริหารและครูมีการทบทวนและชี้แจงก่อนนำแผนไปใช้ปฏิบัติจริง	4.64	.53	-1.23	1.12	มากที่สุด
6	ผู้บริหารและครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน	4.60	.55	-1.07	.66	มากที่สุด
7	ผู้บริหารและครูระบุผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	4.60	.55	-1.06	.64	มากที่สุด
8	ผู้บริหารและครูกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม และงบประมาณอย่างชัดเจน	4.67	.55	-1.55	1.93	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.62	.46	-1.47	3.03	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติตามแผน						
9	ผู้บริหารและครูมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน	4.57	.57	-0.984	.44	มากที่สุด
10	ผู้บริหารและครูมีการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.59	.58	-1.14	.74	มากที่สุด
11	ผู้บริหารมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.49	.60	-0.80	.01	มาก
12	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน	4.61	.54	-1.03	.61	มากที่สุด
13	ผู้บริหารมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามแผน	4.75	.49	-1.93	3.73	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.60	.43	-1.44	3.30	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการติดตามและประเมินผลแผน						
14	ผู้บริหารและครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากการดำเนินงานตามแผน	4.57	.59	-1.10	.61	มากที่สุด
15	ผู้บริหารและครูนำผลการปฏิบัติงานตามแผนมาเปรียบเทียบว่าประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่	4.58	.59	-1.07	.153	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียของแผน	4.57	.58	-.99	-.02	มากที่สุด
17	ผู้บริหารและครูระบุข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาในการจัดทำแผนครั้งต่อไป	4.54	.59	-.88	-.22	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.57	.48	-1.08	.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย การมีส่วนร่วมในการวางแผน		4.59	.41	-1.31	2.76	มากที่สุด

จากตาราง 15 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณารายย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดทำแผน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = .46) การปฏิบัติตามแผน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .43) การติดตามและประเมินผลแผน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .48) และการเตรียมการวางแผน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .45) เมื่อพิจารณาภาพรวมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .41) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติแสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และระดับ ความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ						
18.	ผู้บริหารและครูมีการรับรู้เป้าหมายของการตัดสินใจร่วมกัน	4.70	.53	-1.52	1.39	มากที่สุด
19.	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายการตัดสินใจที่สอดคล้องกับชุมชนและสังคม	4.58	.60	-1.10	.20	มากที่สุด
20.	ผู้บริหารและครูมีการศึกษาขอขยาย บทบาทและภารกิจของการบริหารก่อนการตัดสินใจ	4.58	.59	-1.10	.13	มากที่สุด
21.	ผู้บริหารและครูมีการศึกษาแนวคิด และ ความเชื่อของชุมชน และสังคม เพื่อให้การตัดสินใจอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม	4.57	.61	-1.14	.60	มากที่สุด
22.	ผู้บริหารและครูพิจารณาข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันก่อนตัดสินใจ	4.62	.56	-1.22	.98	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.61	.47	-1.27	1.29	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ						
23.	ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาหาข้อมูลที่สามารถนำมากำหนดเป็นทางเลือกในการตัดสินใจได้	4.58	.59	-1.15	.71	มากที่สุด
24.	ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ก่อนกำหนดทางเลือกตัดสินใจ	4.59	.56	-.94	.13	มากที่สุด
25.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ	4.65	.53	-1.33	2.02	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.60	.49	-.96	-.02	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด						

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
26.	ผู้บริหารและครูรวมกันวิเคราะห์และประเมินทางเลือกที่ได้กำหนดไว้	4.67	.51	-1.11	.05	มากที่สุด
27.	ผู้บริหารและครูรวมกันเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกรวมกัน	4.57	.60	-1.03	.06	มากที่สุด
28.	ผู้บริหารและครูรวมกันพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด	4.58	.57	-.94	.13	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.60	.49	-.96	-.12	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการติดตามประเมินผลการตัดสินใจ						
29.	ผู้บริหารและครูมีการสะท้อนผลของการตัดสินใจร่วมกัน	4.62	.57	-1.44	2.41	มากที่สุด
30.	ผู้บริหารและครูมีการสรุปผลการตัดสินใจร่วมกัน	4.51	.57	-.72	-.02	มากที่สุด
31.	ผู้บริหารและครูมีการเสนอแนวทางปฏิบัติในการตัดสินใจครั้งต่อไป	4.51	.61	-.90	.14	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.55	.49	-1.14	1.60	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		4.59	.42	-1.10	.70	มากที่สุด

จากตาราง 16 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ในองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณารายย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .47) การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .49) การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .49) และการติดตามประเมินผลการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาภาพรวมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .42) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 สามารถตัดสรุได้ว่าในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติแสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
32.	ผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.54	.60	-1.01	.37	มากที่สุด
33.	ผู้บริหารและครูมีการระดมทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.64	.53	-1.23	1.12	มากที่สุด
34.	ผู้บริหารและครูมีส่วนในการช่วยเหลือในเรื่องของการจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.60	.55	-1.07	.66	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.60	.47	-1.26	2.21	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารงาน						
35.	ผู้บริหารและครูรวมกันประชุมวางแผนในการบริหารงาน	4.60	.55	-1.06	.64	มากที่สุด
36.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดองค์กร และสั่งการโดยจัดทรัพยากรด้านบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	4.67	.55	-1.55	1.93	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
37.	ผู้บริหารและครูมีการจัดการนำทรัพยากรที่มีมาใช้ในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพร่วมกัน	4.57	.57	-.98	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย						
องค์ประกอบย่อยด้านการขอความร่วมมือด้านบุคลากร						
38.	ผู้บริหารและครูมีการประสานงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ	4.59	.58	-1.14	.74	มากที่สุด
39.	ผู้บริหารและครูสามารถจัดบุคลากรได้เหมาะสมกับลักษณะของงาน	4.49	.60	-.80	.01	มาก
40.	ผู้บริหารและครูมีการดำเนินการด้วยความเต็มใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเพื่อส่วนรวม	4.61	.54	-1.04	.61	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.56	.48	-1.06	1.39	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		4.59	.42	-1.37	3.50	มากที่สุด

จากตาราง 17 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณารายย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การบริหารงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .48) การสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .47) และการขอความร่วมมือด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณาภาพรวมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .42) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

คือเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติแสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยด้านการการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล						
41.	ผู้บริหารและครูการเข้าร่วมประชุมหารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิน	4.75	.49	-1.93	3.73	มากที่สุด
42.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินร่วมกัน	4.57	.59	-1.10	.61	มากที่สุด
43.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ	4.58	.59	-1.07	.15	มากที่สุด
ลำดับที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
44.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.57	.58	-.99	-.02	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.62	.46	-1.27	1.27	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล						
45.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	4.54	.59	-.88	-.22	มากที่สุด

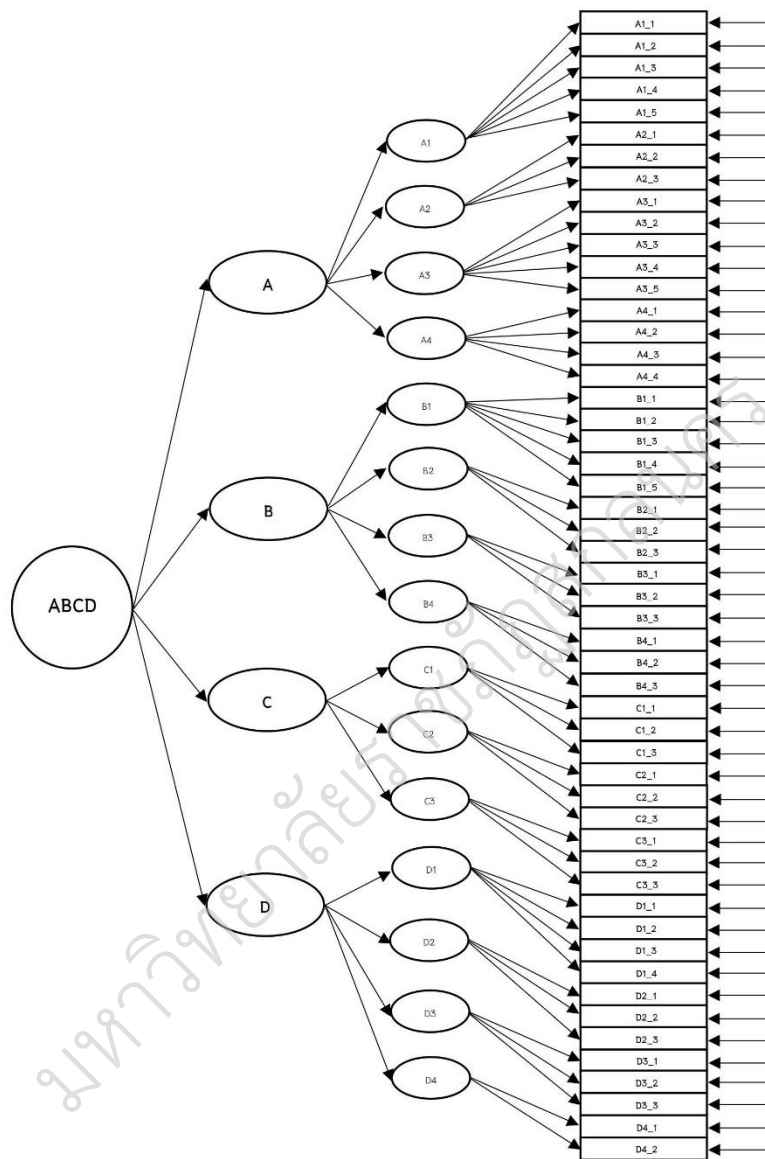
ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
46.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.70	.53	-1.52	1.39	มากที่สุด
47.	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล	4.58	.60	-1.10	.20	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย						
องค์ประกอบย่อยด้านการดำเนินการประเมินผล						
48.	ผู้บริหารและครูมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.58	.59	-1.06	.13	มากที่สุด
49.	ผู้บริหารและครูมีการพิจารณาความเหมาะสม หรือดีค่าสิ่งที่เหมาะสมว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่	4.57	.61	-1.14	.60	มากที่สุด
50.	ผู้บริหารและครูมีการนำข้อมูลมาวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้	4.62	.56	-1.22	.98	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.59	.52	-1.14	.69	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยด้านการอภิปรายผลการประเมิน						
51.	ผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมเพื่อลงข้อสรุปในการประเมินผล	4.58	.59	-1.15	.71	มากที่สุด
52.	ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เกี่ยวข้องมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป	4.59	.56	-.94	.71	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.58	.53	-1.03	.24	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		4.59	.46	-1.21	1.06	มากที่สุด

จากตาราง 18 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ในองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณารายย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = .46) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .52) การดำเนินการประเมินผล ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .52) และการอภิปรายผลการประเมิน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาภาพรวมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .46) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติแสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยขอนำเสนอโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ซึ่งไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกล องค์ประกอบ และตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549 อ้างถึงใน วันเพ็ญ นันทะศรี, 2555, หน้า 221)

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกล

องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 4 โมเดล ดังนี้

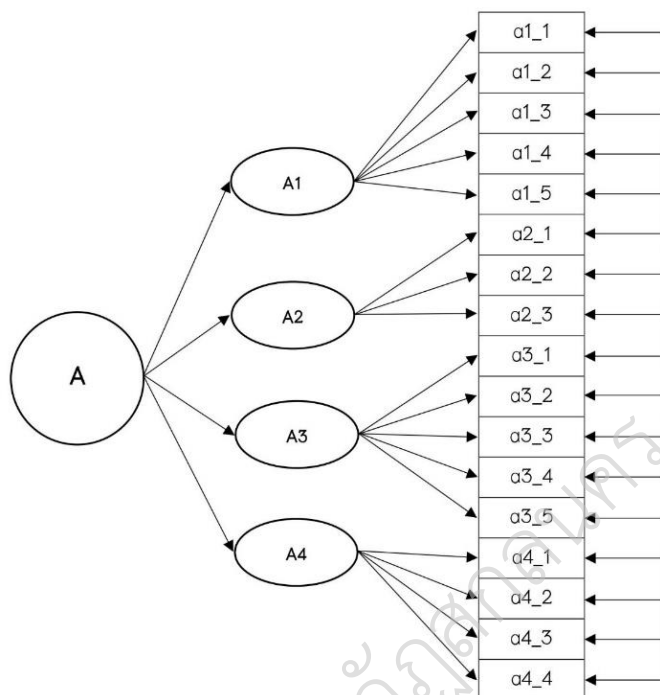
3.1.1 โมเดลองค์ประกอบหลักทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้

3.1.2 โมเดลองค์ประกอบหลักทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้

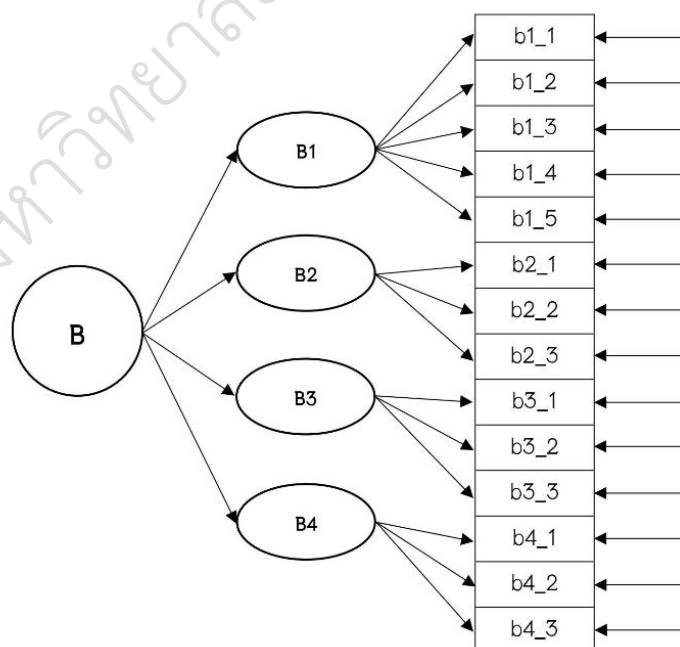
3.1.3 โมเดลองค์ประกอบหลักทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้

3.1.4 โมเดลองค์ประกอบหลักทักษะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้

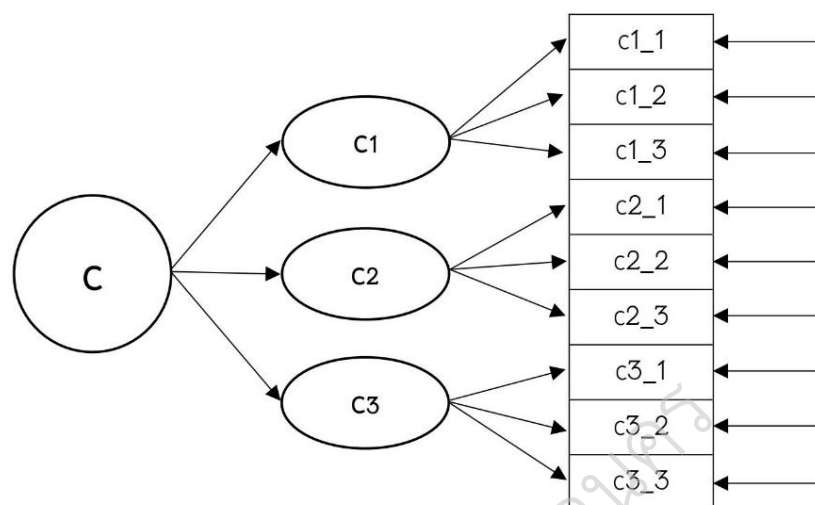
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นแสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพประกอบ 9-12



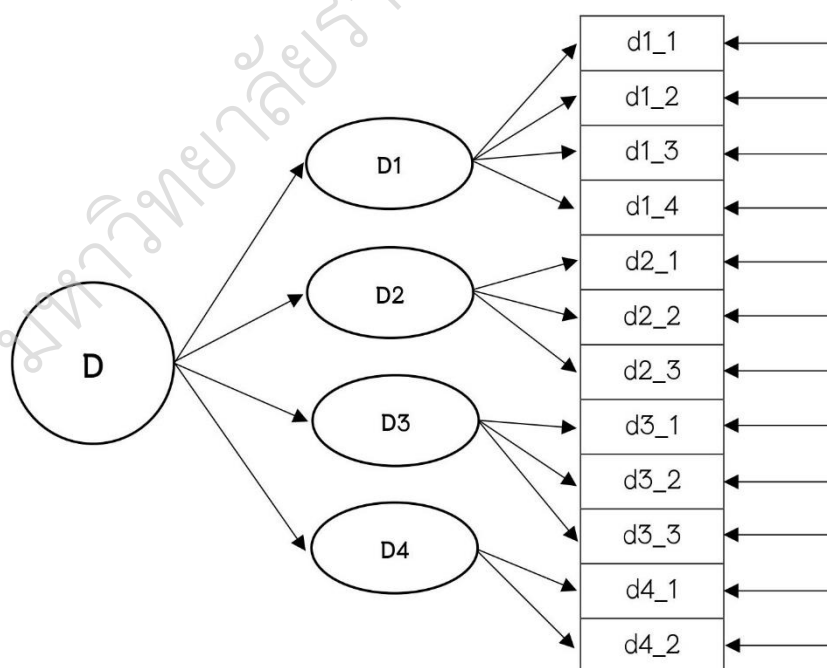
ภาพประกอบ 9 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการวางแผน



ภาพประกอบ 10 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการตัดสินใจ



ภาพประกอบ 11 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 12 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการประเมินผล

ตาราง 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ตัวบ่งชี้	a1_1	a1_2	a1_3	a1_4	a1_5	a2_1	a2_2	a2_3	a3_1	a3_2	a3_3	a3_4	a3_5	a4_1	a4_2	a4_3	a4_4
a1_1	1.00																
a1_2	.54**	1.00															
a1_3	.63**	.55**	1.00														
a1_4	.54**	.41**	.60**	1.00													
a1_5	.42**	.41**	.51**	.50**	1.00												
a2_1	.54**	.43**	.47**	.63**	.58**	1.00											
a2_2	.38**	.42**	.51**	.47**	.54**	.49**	1.00										
a2_3	.49**	.39**	.49**	.47**	.51**	.52**	.58**	1.00									
a3_1	.40**	.38**	.40**	.39**	.44**	.45**	.62**	.63**	1.00								
a3_2	.47**	.38**	.53**	.49**	.50**	.47**	.53**	.53**	.46**	1.00							
a3_3	.47**	.41**	.58**	.52**	.46**	.42**	.49**	.56**	.44**	.59**	1.00						
a3_4	.46**	.36**	.48**	.54**	.52**	.56**	.52**	.49**	.43**	.49**	.56**	1.00					
a3_5	.50**	.37**	.40**	.46**	.46**	.48**	.39**	.52**	.41**	.55**	.50**	.65**	1.00				
a4_1	.47**	.42**	.50**	.42**	.45**	.43**	.57**	.44**	.48**	.59**	.54**	.46**	.53**	1.00			
a4_2	.46**	.47**	.52**	.45**	.39**	.42**	.36**	.36**	.34**	.57**	.52**	.50**	.52**	.52**	1.00		
a4_3	.50**	.40**	.50**	.44**	.40**	.49**	.42**	.31**	.36**	.43**	.48**	.54**	.48**	.55**	.65**	1.00	
a4_4	.45**	.44**	.57**	.50**	.49**	.43**	.56**	.44**	.43**	.56**	.49**	.52**	.46**	.58**	.57**	.60**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (a) พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .31–.65 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดมี 2 คู่ คือ ผู้บริหารมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามแผน (a3_5) กับผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน (a3_4) และผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียของแผน (a4_3) กับผู้บริหารและครูนำผลการปฏิบัติงานตามแผนมาเปรียบเทียบว่าประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ (a4_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มี 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียของแผน (a4_3) กับผู้บริหารและครูกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม และงบประมาณอย่างชัดเจน (a2_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .31

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ เรืองเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมทริกซ์ และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่ามีค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 4022.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และมีค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ .94 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมากซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Hair และ คณະ, 1998, หน้า 99, อ้างถึงในสุภมาส อังศุโชติ, 2551, หน้า 97–98)

ตาราง 20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตัวบ่งชี้	b1_1	b1_2	b1_3	b1_4	b1_5	b2_1	b2_2	b2_3	b3_1	b3_2	b3_3	b4_1	b4_2	b4_3
b1_1	1.00													
b1_2	.53**	1.00												
b1_3	.61**	.51**	1.00											
b1_4	.59**	.56**	.78**	1.00										
b1_5	.55**	.53**	.68**	.63**	1.00									
b2_1	.48**	.53**	.68**	.67**	.66**	1.00								
b2_2	.55**	.48**	.68**	.60**	.58**	.71**	1.00							
b2_3	.43**	.46**	.60**	.53**	.50**	.57**	.59**	1.00						
b3_1	.45**	.50**	.57**	.54**	.59**	.57**	.60**	.65**	1.00					
b3_2	.54**	.54**	.66**	.63**	.57**	.57**	.58**	.62**	.66**	1.00				
b3_3	.47**	.45**	.55**	.55**	.53**	.50**	.55**	.52**	.63**	.68**	1.00			
b4_1	.53**	.42**	.42**	.42**	.37**	.36**	.43**	.36**	.44**	.50**	.41**	1.00		
b4_2	.46**	.34**	.37**	.37**	.43**	.38**	.38**	.34**	.43**	.46**	.40**	.54**	1.00	
b4_3	.56**	.43**	.51**	.49**	.51**	.50**	.47**	.38**	.43**	.61**	.51**	.63**	.55**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (b) พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .34–.78 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดมี 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูมีการศึกษาแนวคิด และความเชื่อของชุมชน และสังคมเพื่อให้การตัดสินใจอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม (b1_4) กับผู้บริหารและครูมีการศึกษาขอขยาย บทบาท และภารกิจของการบริหารก่อนการตัดสินใจ (b1_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .78 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มี 2 คู่ คือ ผู้บริหารและครูมีการสรุปผลการตัดสินใจร่วมกัน (b4_2) กับผู้บริหารและครูมีเป้าหมายการตัดสินใจที่สอดคล้องกับชุมชนและสังคม (b1_2) และ ผู้บริหารและครูมีการสรุปผลการตัดสินใจร่วมกัน (b4_2) กับผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .34

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเรื่องเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมทริกซ์ และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่า มีค่า Barlett's Test of Sphericity เท่ากับ 3669.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และมีค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ .94 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมากซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Hair และ คณະ, 1998, หน้า 99, อ้างถึงในสุภมาส อังศุโชติ, 2551, หน้า 97–98)

ตาราง 21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้	c1_1	c1_2	c1_3	c2_1	C2_2	c2_3	C3_1	C3_2	c3_3
c1_1	1.00								
c1_2	.46**	1.00							
c1_3	.67**	.58**	1.00						
C2_1	.47**	.54**	.49**	1.00					
C2_2	.47**	.51**	.52**	.58**	1.00				
C2_3	.39**	.44**	.45**	.62**	.63**	1.00			
C3_1	.49**	.50**	.47**	.53**	.53**	.46**	1.00		
C3_2	.52**	.46**	.42**	.49**	.46**	.44**	.59**	1.00	
C3_3	.54**	.52**	.56**	.52**	.49**	.42**	.49**	.56**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (c) พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 9 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .39–.67 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดมี 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนในการช่วยเหลือในเรื่องของการจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา (c1_3) กับผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (c1_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .67 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มี 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูมีการจัดการนำทรัพยากรที่มีมาใช้ในการดำเนินการร่วมกัน อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพร่วมกัน (c2_3) กับผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (c1_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .39

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ เรื่องเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมทริกซ์ และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่า มีค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 1768.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และมีค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ .91 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมากซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Hair และคณะ, 1998, หน้า 99, อ้างถึงในสุภมาส อังคุชิตี, 2551, หน้า 97–98)

ตาราง 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตัวบ่งชี้	d1_1	d1_2	d1_3	d1_4	d2_1	d2_2	d2_3	d3_1	d3_2	d3_3	d4_1	d4_2
d1_1	1.00											
d1_2	.53**	1.00										
d1_3	.52**	.52**	1.00									
d1_4	.48**	.55**	.65**	1.00								
d2_1	.46**	.58**	.57**	.60**	1.00							
d2_2	.55**	.50**	.62**	.59**	.55**	1.00						
d2_3	.53**	.53**	.54**	.52**	.51**	.53**	1.00					
d3_1	.45**	.55**	.56**	.61**	.59**	.61**	.51**	1.00				
d3_2	.44**	.55**	.57**	.54**	.60**	.59**	.56**	.78**	1.00			
d3_3	.33**	.55**	.48**	.49**	.45**	.55**	.53**	.68**	.63**	1.00		
d4_1	.33**	.51**	.51**	.58**	.54**	.48**	.53**	.68**	.67**	.66**	1.00	
d4_2	.46**	.45**	.55**	.52**	.55**	.55**	.48**	.68**	.60**	.58**	.71**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (d) พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .33–.78 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดมี 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูมีการพิจารณาความเหมาะสม หรือดีค่าสิ่งที่ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ (d3_2) กับผู้บริหารและครูมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ (d3_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .78 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มี 2 คู่ คือ ผู้บริหารและครูมีการนำข้อมูลมาวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้ (d3_3) กับผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมหารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิน (d1_1) และ ผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมเพื่อลงข้อสรุปในการประเมินผล (d4_1) กับผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมหารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิน (d1_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .33

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเรื่องเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมทริกซ์ และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลพบว่ามีค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 3156.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และมีค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ .93 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมากซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Hair และ คณะ, 1998, หน้า 99, อ้างถึงในสุภมาส อังศุโชติ, 2551, หน้า 97–98)

สำหรับค่า Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านต่างๆ แสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	P	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4022.24	0.000	.94
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3669.90	0.000	.94
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	1768.77	0.000	.91
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3156.09	0.000	.93

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างโมเดลหลักแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับทั้ง 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่าค่าสถิติ Bartlett มีค่าเท่ากับ 4022.24, 3669.90, 1768.77, 3156.09 ตามลำดับโดยทุกโมเดลมีความน่าจะเป็น .00 ($p < .01$) ส่วนดัชนี KMO มีค่าเท่ากับ .94, .94, .91, และ .93 ซึ่งมากกว่า .50 และเข้าสู่ 1 จึงสรุปได้ว่ามีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ 52 ตัว ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (A) นำเสนอในตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

องค์ประกอบย่อย	A1	A2	A3	A4
A1	1.00			
A2	.94**	1.00		
A3	.82**	.99**	1.00	
A4	.82**	.85**	.89**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ 4 องค์ประกอบย่อยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .82 - .99 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การปฏิบัติตามแผน (A3) กับการจัดทำแผน (A2) องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การปฏิบัติตามแผน (A3) กับการเตรียมการวางแผน (A1) และการติดตามและประเมินผลแผน (A4) กับการเตรียมการวางแผน (A1)

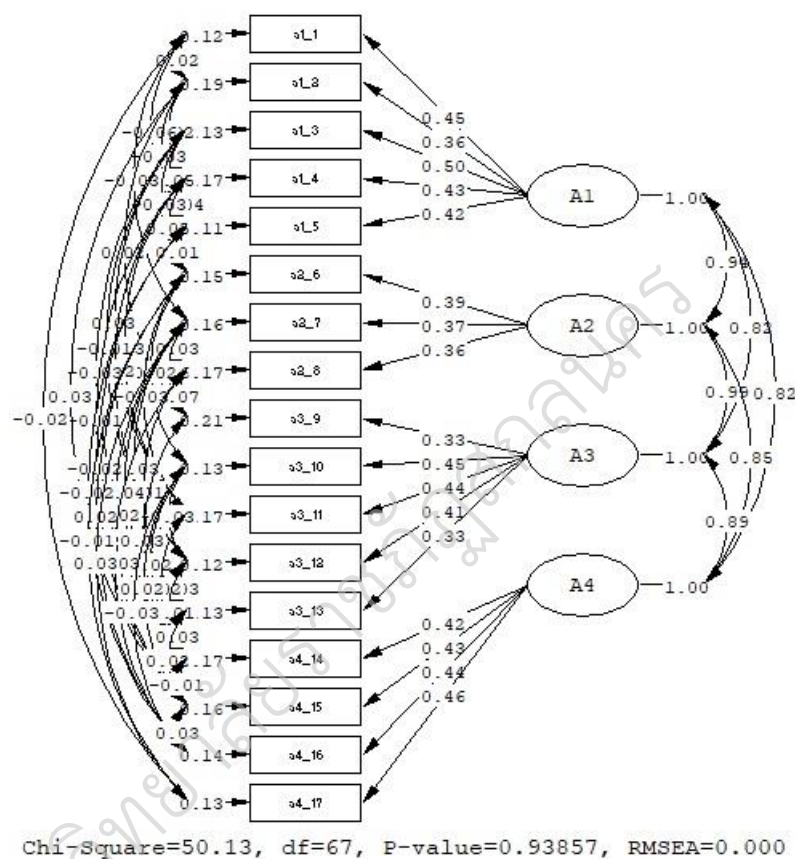
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (A)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
A1	α1_1	.45**(.03)	.62	.45	.12
	α1_2	.36**(.03)	.40	.16	.19
	α1_3	.50**(.03)	.47	.41	.13
	α1_4	.43**(.03)	.52	.29	.17
	α1_5	.42**(.03)	.61	.68	.11
A2	α2_6	.39**(.03)	.51	.17	.15
	α2_7	.37**(.03)	.46	.17	.16
	α2_8	.36**(.03)	.43	.00	.17
A3	α3_9	.33**(.03)	.34	.04	.21
	α3_10	.45**(.03)	.61	.46	.13
	α3_11	.44**(.03)	.53	.25	.17
	α3_12	.41**(.02)	.58	.36	.12
	α3_13	.33**(.02)	.46	.15	.13
A4	α4_14	.42**(.03)	.52	.31	.17
	α4_15	.43**(.03)	.54	.24	.16
	α4_16	.44**(.03)	.57	.35	.14
	α4_17	.46**(.03)	.62	.42	.13

Chi-Square = 50.13 df = 67 p-value = .94 GFI =

AGFI = RMSEA = .000**(p < .01)

จากตาราง 24 และ 25 สามารถสร้างโมเดลการมีส่วนร่วมในการวางแผน
ได้ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 โมเดลการมีส่วนร่วมในการวางแผน

จากตาราง 24 และภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
ยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ
ข้อมูลประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 50.13 ค่าองศาอิสระ
(df) เท่ากับ 67 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .94 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ
(χ^2/df) เท่ากับ .75 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
(GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 และ
ค่าความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 เป็นไปตาม

หลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัย สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 25 และ ภาพประกอบ 13 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวมีค่าเป็นบวกระหว่าง .33-.46 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่ง แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ α_{1_1} - α_{1_5} เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการเตรียมการวางแผน (A1) ตัวบ่งชี้ที่ α_{2_6} - α_{2_8} เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการจัดทำแผน (A2) ตัวบ่งชี้ที่ α_{3_9} - α_{3_13} เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามแผน (A3) และตัวบ่งชี้ที่ α_{4_14} - α_{4_17} เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการติดตามและ ประเมินผลแผน (A4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังพิจารณาได้จาก ค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 24 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดล การมีส่วนร่วมในการวางแผนมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจาก ความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับ ให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .82-.99 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัว บ่งชี้อื่นในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อน เข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ต่อไปสำหรับโมเดลด้านการมีส่วนร่วมในการ วางแผน ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$A1 = .68(\alpha_{1_5}) + .45(\alpha_{1_1}) + .41(\alpha_{1_3}) + .29(\alpha_{1_4}) + .16(\alpha_{1_2})$$

$$A2 = .17(\alpha_{2_6}) + .17(\alpha_{2_7}) + .00(\alpha_{2_8})$$

$$3 = .46(\alpha_{3_10}) + .36(\alpha_{3_12}) + .25(\alpha_{3_11}) + .15(\alpha_{3_13}) + .04(\alpha_{3_9})$$

$$A4 = .42(a4_{17}) + .35(a4_{16}) + .31(a4_{14}) + .24(a4_{15})$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ 17 ตัว

พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูสามารถระบุปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน (b = .50)
2. ผู้บริหารและครูระบุข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาในการจัดทำแผนครั้งต่อไป (b = .46)
3. ผู้บริหารและครูมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน (b = .45)
4. ผู้บริหารและครูมีการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (b = .45)
5. ผู้บริหารมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ อย่างชัดเจน (b = .44)
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียของแผน (b = .44)
7. ผู้บริหารมีการสรุปและเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผน (b = .43)
8. ผู้บริหารและครูนำผลการปฏิบัติงานตามแผนมาเปรียบเทียบว่าประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ (b = .43)
9. ผู้บริหารและครูมีการทบทวนและชี้แจงก่อนนำแผนไปใช้ปฏิบัติจริง (b = .42)
10. ผู้บริหารและครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากการดำเนินงานตามแผน (b = .42)
11. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน (b = .41)

12. ผู้บริหารและครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน (b = .39)
13. ผู้บริหารและครูระบุผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม (b = .37)
14. ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นก่อนการกำหนดและวางแผน (b = .36)
15. ผู้บริหารและครูกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม และงบประมาณอย่างชัดเจน (b = .36)
16. ผู้บริหารและครูมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการวางแผน (b = .33)
17. ผู้บริหารมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามแผน (b = .33)

2. โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (B) นำเสนอในตาราง 26

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

องค์ประกอบย่อย	B1	B2	B3	B4
B1	1.00			
B2	.93**	1.00		
B3	.86**	.79**	1.00	
B4	.71**	.68**	.78**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ 4 องค์ประกอบย่อยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .71 – .93 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ (B2) กับการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ (B1) องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ (B4) กับการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ (B1)

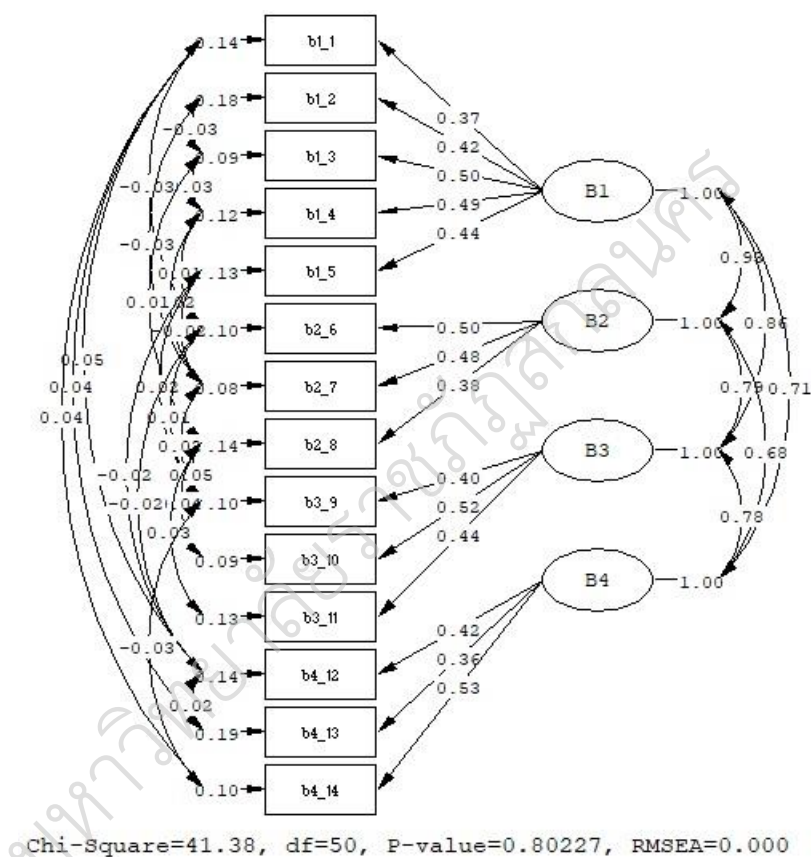
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (B)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
B1	b1_1	.37**(.02)	.49	.19	.14
	b1_2	.42**(.03)	.49	.26	.18
	b1_3	.50**(.02)	.73	.36	.09
	b1_4	.42**(.02)	.60	.29	.13
B2	b2_6	.50**(.02)	.70	.43	.10
	b2_7	.48**(.02)	.73	.62	.08
	b2_8	.38**(.02)	.51	.28	.14
B3	b3_9	.40**(.02)	.62	.56	.10
	b3_10	.52**(.02)	.75	.65	.09
	b3_11	.44**(.02)	.60	.35	.13
B4	b4_12	.42**(.03)	.55	.03	.14
	b4_13	.36**(.03)	.40	.24	.19
	b4_14	.53**(.03)	.74	.87	.10

Chi-Square = 41.38 df = 50 p-value = .80 GFI

AGFI = RMSEA = .000** (p < .01)

จากตาราง 26 และ 27 สามารถสร้างโมเดลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากตาราง 26 และภาพประกอบ 14 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 41.38 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 50 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .80 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ (χ^2/df) เท่ากับ .83 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความ

สอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 27 และ ภาพประกอบ 14 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวกระหว่าง .36-.53 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ b1_1-b1_5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ (B1) ตัวบ่งชี้ b2_6-b2_8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ (B2) ตัวบ่งชี้ b3_9-b3_11 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (B3) และตัวบ่งชี้ b4_12-b4_14 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการติดตามประเมินผลการตัดสินใจ (B4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 26 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .71-.93 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ต่อไปสำหรับโมเดลด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$B1 = .36(b1_3)+.29(b1_5)+.26(b1_2)+.21(b1_4)+.19(b1_1)$$

$$B2 = .62(b2_7)+.43(b2_6)+.28(b2_8)$$

$$B3 = .65(b3_10)+.56(b3_9)+.35(b3_11)$$

$$B4 = .87(b4_14)+.24(b4_13)+.03(b4_12)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ 14 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูมีการเสนอแนวทางปฏิบัติในการตัดสินใจครั้งต่อไป (b = .53)
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกร่วมกัน (b = .52)
3. ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อบ่งชี้ บทบาท และภารกิจของการบริหารก่อนการตัดสินใจ (b = .50)
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาข้อมูลที่สามารถนำมากำหนดเป็นทางเลือกในการตัดสินใจได้ (b = .50)
5. ผู้บริหารและครูมีการศึกษาแนวคิด และความเชื่อของชุมชน และสังคมเพื่อให้การตัดสินใจอยู่ขอบเขตที่เหมาะสม (b = .49)
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาก่อนกำหนดทางเลือกตัดสินใจ (b = .48)
7. ผู้บริหารและครูพิจารณาข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันก่อนตัดสินใจ (b = .44)
8. ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด (b = .44)
9. ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายการตัดสินใจที่สอดคล้องกับชุมชนและสังคม (b = .42)
10. ผู้บริหารและครูมีการสะท้อนผลของการตัดสินใจร่วมกัน (b = .42)

11. ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์และประเมินทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ ($b = .40$)
12. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ ($b = .38$)
13. ผู้บริหารและครูมีการรับรู้เป้าหมายของการตัดสินใจร่วมกัน ($b = .37$)
14. ผู้บริหารและครูมีการสรุปผลการตัดสินใจร่วมกัน ($b = .36$)

3. โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (C) นำเสนอในตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อย	C1	C2	C3
C1	1.00		
C2	.74**	1.00	
C3	.88**	.77**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ 3 องค์ประกอบย่อยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .74 – .88 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การขอความร่วมมือด้านบุคลากร (C3)

กับการสนับสนุนทรัพยากร (C1) องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การบริหารงาน (C2) กับการสนับสนุนทรัพยากร (C1)

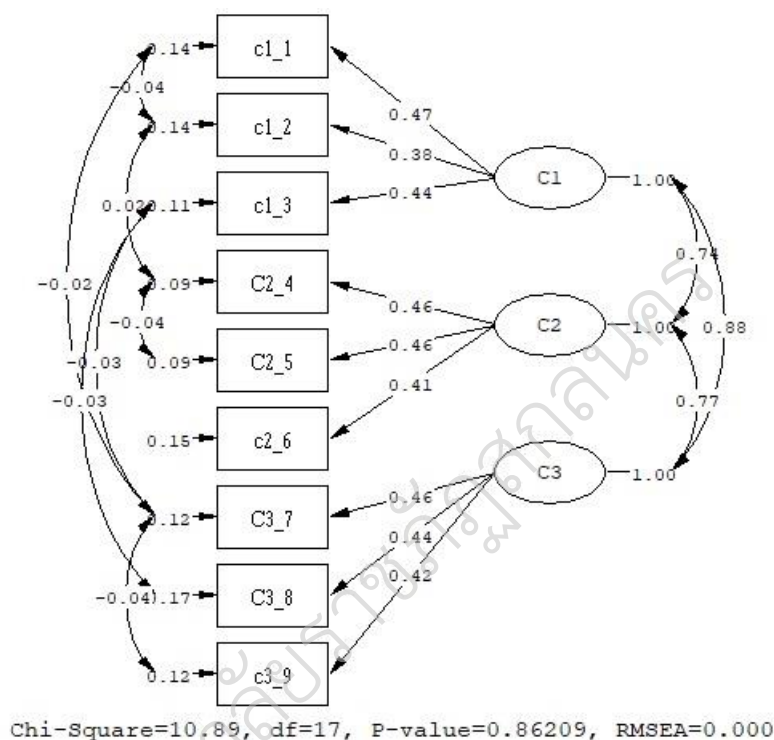
ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (C)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
C1	c1_1	.47**(.03)	.60	.48	.14
	b1_2	.38**(.03)	.52	.41	.14
	c1_3	.44**(.02)	.63	.51	.11
C2	c2_4	.46**(.03)	.70	.79	.09
	c2_5	.46**(.03)	.70	.78	.09
	c2_6	.41**(.03)	.53	.22	.15
C3	c3_7	.46**(.03)	.64	.62	.12
	c3_8	.44**(.03)	.53	.28	.17
	c3_9	.42**(.03)	.59	.51	.12

Chi-Square = 10.89 df = 17 p-value = .86 GFI =

AGFI = RMSEA = .000**(p < .01)

จากตาราง 28 และ 29 สามารถสร้างโมเดลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

จากตาราง 28 และภาพประกอบ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 10.89 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 17 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .86 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ (χ^2/df) เท่ากับ .64 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 29 และ ภาพประกอบ 15 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 9 ตัวมีค่าเป็นบวกระหว่าง .38-.47 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่ง แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ c1_1-c1_3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการสนับสนุนทรัพยากร (C1) ตัวบ่งชี้ที่ c2_4-c2_6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการบริหารงาน (C2) และตัวบ่งชี้ที่ c3_7-c3_9 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการขอความร่วมมือ ด้านบุคลากร (C3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังพิจารณาได้จากค่า ความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 28 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดล การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจาก ความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับ ให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .74-.88 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัว บ่งชี้อื่นในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อน เข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ต่อไปสำหรับโมเดลด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$C1 = .51(c1_3) + .48(c1_1) + .41(c1_2)$$

$$C2 = .79(c2_4) + .78(c2_5) + .22(c2_6)$$

$$C3 = .62(c3_7) + .51(c3_9) + .28(c3_8)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ 9 ตัวพบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($b = .47$)
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมวางแผนในการบริหารงาน ($b = .46$)
3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดองค์กร และสั่งการโดยจัดทรัพยากรด้านบุคคลที่เหมาะสมกับงาน ($b = .46$)
4. ผู้บริหารและครูมีการประสานงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ ($b = .46$)
5. ผู้บริหารและครูมีส่วนในการช่วยเหลือในเรื่องของการจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($b = .44$)
6. ผู้บริหารและครูสามารถจัดบุคลากรได้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ($b = .44$)
7. ผู้บริหารและครูมีการดำเนินงานด้วยความเต็มใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเพื่อส่วนรวม ($b = .42$)
8. ผู้บริหารและครูมีการจัดการนำทรัพยากรที่มีมาใช้ในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพร่วมกัน ($b = .41$)
9. ผู้บริหารและครูมีการระดมทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($b = .38$)

4. โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (D) นำเสนอในตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

องค์ประกอบย่อย	D1	D2	D3	D4
D1	1.00			
D2	.85**	1.00		
D3	.82**	.90**	1.00	
D4	.82**	.84**	.89**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ 3 องค์ประกอบย่อยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .82 – .90 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล (D2) กับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล (D1) องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การดำเนินการประเมินผล (D3) กับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล (D1) และการอธิบายผลการประเมิน (D4) กับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล (D1)

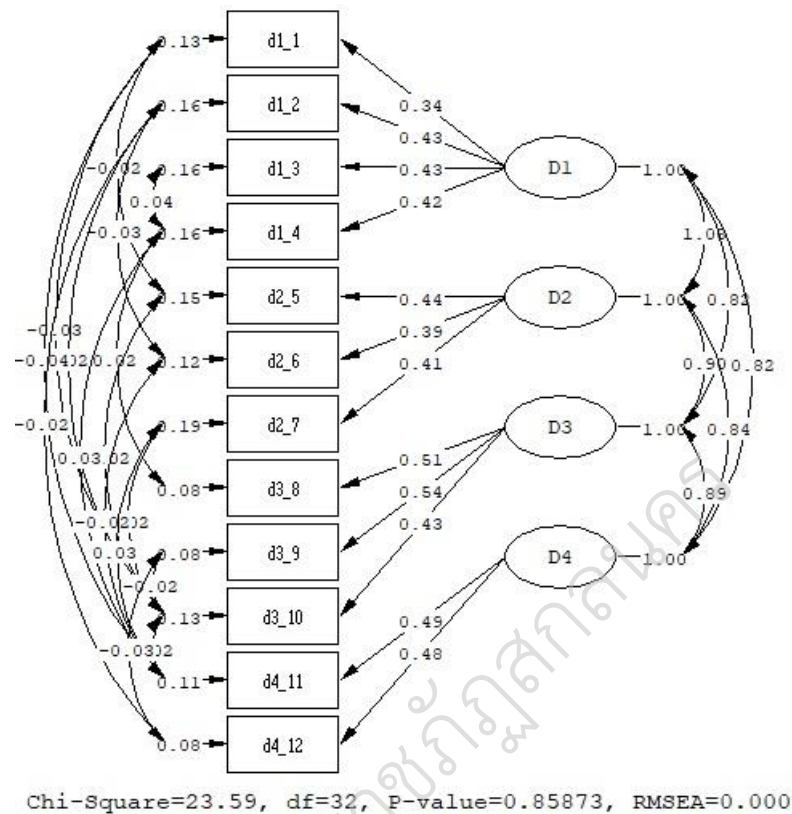
ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (D)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
D1	d1_1	.34**(.02)	.47	.24	.13
	d1_2	.43**(.03)	.54	.27	.16
	d1_3	.43**(.03)	.54	.11	.16
	d1_4	.42**(.03)	.52	.08	.16
D2	d2_5	.44**(.03)	.55	.10	.15
	d2_6	.39**(.02)	.56	.13	.12
	d2_7	.41**(.03)	.47	-.01	.19
D3	d3_8	.51**(.02)	.77	.42	.08
	d3_9	.54**(.02)	.79	.61	.08
	d3_10	.43**(.02)	.58	.31	.13
D4	d4_11	.49**(.02)	.69	.51	.11
	d4_12	.48**(.02)	.74	.69	.08

Chi-Square = 23.59 df = 32 p-value = .86 GFI =

AGFI = RMSEA = .000**(p < .01)

จากตาราง 30 และ 31 สามารถสร้างโมเดลการมีส่วนร่วมในการประเมินผลได้ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 โมเดลการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากตาราง 30 และภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 23.59 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 32 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .86 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ (χ^2/df) เท่ากับ .74 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 31 และภาพประกอบ 16 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวกระหว่าง .34-.54 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ d1_1-d1_4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล (D1) ตัวบ่งชี้ที่ d2_5-d2_7 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล (D2) ตัวบ่งชี้ที่ d3_8-d3_10 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการดำเนินการประเมินผล (D3) และตัวบ่งชี้ที่ d4_11-d4_12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการอภิปรายผลการประเมิน (D4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 30 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .82-1.08 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามามีวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ต่อไปสำหรับโมเดลด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$D1 = .27(d1_2) + .24(d1_1) + .11(d1_3) + .08(d1_4)$$

$$D2 = .13(d2_6) + .10(d2_5) - .01(d2_7)$$

$$D3 = .61(d3_9) + .42(d3_8) + .31(d3_{10})$$

$$D4 = .69(d4_{12}) + .51(d4_{11})$$

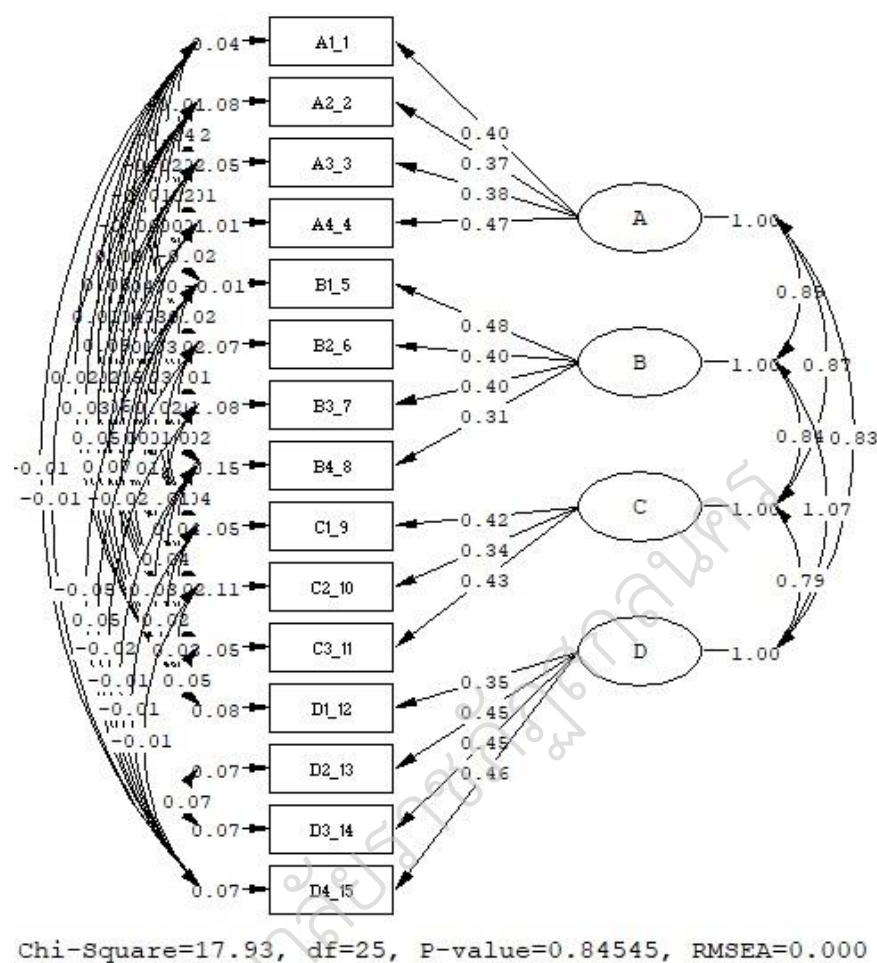
จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ 12 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูมีการพิจารณาความเหมาะสม หรือดี
ค่าสิ่งที่ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ($b = .54$)
2. ผู้บริหารและครูมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($b = .51$)
3. ผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมเพื่อลงข้อสรุปในการประเมินผล
($b = .49$)
4. ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ เพื่อ
เป็นข้อมูลย้อนกลับ ให้ผู้เกี่ยวข้องมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ($b = .48$)
5. ผู้บริหารและครูมีกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อเป็น
แนวทางในการปฏิบัติ ($b = .44$)
6. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการ
ประเมินร่วมกัน ($b = .43$)
7. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยมุ่ง
เน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ($b = .43$)
8. ผู้บริหารและครูมีการนำข้อมูลมาวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้
($b = .43$)
9. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้
เกิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($b = .42$)
10. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนด
เกณฑ์ในการประเมินผล ($b = .41$)
11. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลโดยมี
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($b = .39$)
12. ผู้บริหารและครูมีการเข้าร่วมประชุมหารือเพื่อสร้างความ
เข้าใจการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิน ($b = .34$)

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้การบริการแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของ
โมเดลโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบ
หลัก 4 องค์ประกอบได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน (A) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
(B) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (C) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (D) มา
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพียงครั้งเดียวซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง การบริการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการดังภาพประกอบที่ 17



ภาพประกอบที่ 17 โมเดลการวัดสเกลองค์ประกอบย่อยของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 15 ตัวเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	D1	D2	D3	D4
A1	1.00														
A2	.76**	1.00													
A3	.75**	.78**	1.00												
A4	.72**	.64**	.76**	1.00											
B1	.69**	.59**	.70**	.80**	1.00										
B2	.62**	.55**	.58**	.70**	.79**	1.00									
B3	.68**	.63**	.66**	.74**	.75**	.75**	1.00								
B4	.95**	.66**	.67**	.68**	.64**	.55**	.63**	1.00							
C1	.86**	.83**	.73**	.64**	.63**	.60**	.63**	.68**	1.00						
C2	.66**	.91**	.79**	.59**	.52**	.47**	.57**	.60**	.66**	1.00					
C3	.74**	.71**	.96**	.75**	.70**	.59**	.64**	.65**	.71**	.67**	1.00				
D1	.71**	.64**	.81**	.96**	.79**	.66**	.71**	.67**	.64**	.59**	.77**	1.00			
D2	.63**	.54**	.62**	.74**	.96**	.79**	.73**	.58**	.57**	.47**	.63**	.71**	1.00		
D3	.63**	.54**	.62**	.74**	.96**	.79**	.73**	.58**	.57**	.47**	.63**	.71**	1.00**	1.00	
D4	.59**	.50**	.57**	.69**	.78**	.96**	.69**	.54**	.56**	.42**	.58**	.65**	.78**	.78**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 15 ตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .42 – 1.00 พบว่าทุกคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป และเมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมได้แก่ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .50 จะทำให้ข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบผลการตรวจสอบข้อมูลดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	p	Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	2494.57	0.000**	.72

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 33 พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 2494.57 ซึ่งโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ .72 ซึ่งมากกว่า .50 ดังนั้นจึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาดังตาราง 32 และภาพประกอบ 17

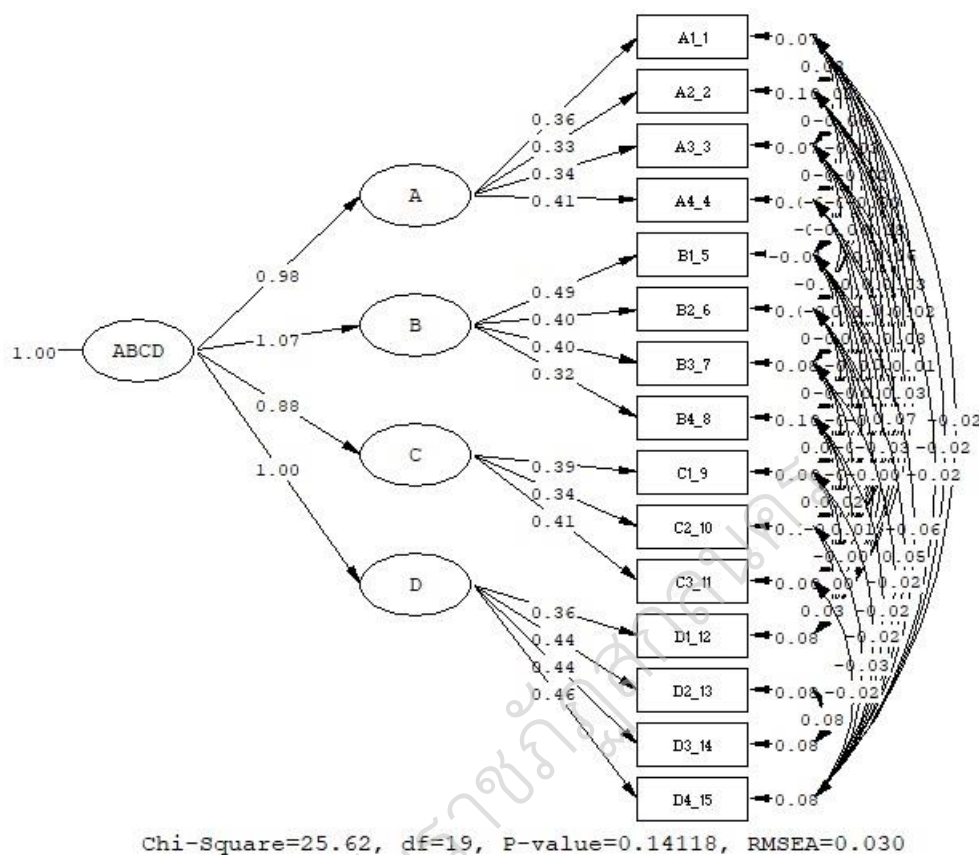
ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้

องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ(FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
A1_1	.40**(.02)	.82	18.40	.04
A2_2	.37**(.02)	.64	7.45	.08
A3_3	.38**(.02)	.75	9.12	.05
A4_4	.47**(.02)	.94	8.39	.01
B1_5	.48**(.02)	1.03	2.23	.01
B2_6	.40**(.02)	.68	-2.85	.07
B3_7	.40**(.02)	.66	.56	.08
B4_8	.31**(.02)	.39	-4.49	.15
C1_9	.42**(.02)	.79	2.01	.05
C2_10	.34**(.02)	.50	3.95	.11
C3_11	.43**(.02)	.81	4.82	.05
D1_12	.35**(.02)	.60	.24	.08
D2_13	.45**(.02)	.73	-1.46	.07
D3_14	.45**(.02)	.73	-1.46	.07
D4_15	.46**(.02)	.74	.52	.07

Chi-Square = 50.13 df = 67 p-value = .94 GFI = .99

AGFI = .97 RMSEA = .000** (p < .01)

จากตาราง 34 สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบที่ 18 โมเดลโครงสร้าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

จากตาราง 34 และภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
ยืนยันอันดับสองของโมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร พบว่าเมื่อปรับความสอดคล้องของ
โมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จาก ค่าสถิติไค-
สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เท่ากับ 25.62 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 19 คำนัยสำคัญทาง
สถิติ (p-value) เท่ากับ .14 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์/ค่าองศาอิสระ
(χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.35 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัด
ระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
(AGFI) มีค่าเท่ากับ .97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
(RMSEA) เท่ากับ .03 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับ

สมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 32 และภาพประกอบ 18 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกระหว่าง .31 – .48 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (B) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.07 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (D) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การมีส่วนร่วมในการวางแผน (A) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (C) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้เท่ากับ .39 – 1.03 เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับองค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่ง เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์ (2554 อ้างถึงใน โกศิษฎ์ เบลรินทร์, 2552, หน้า 243) กล่าวว่าไว้ว่าค่าทั้งค่าทั้งสองนี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ ดังนั้นจึงสามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ได้ดังนี้

$$ABCD = 1.07 (B) + 1.00 (D) + .98 (A) + .88 (C)$$

**ตอนที่ 4 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบ
ย่อยและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดง
ว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตาม
เกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า .70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือ
มากกว่า .30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (อริยาพร ไทรตัน, 2560, หน้า 202)

ตาราง 35 น้ำหนักองค์ประกอบย่อย (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

องค์ประกอบ หลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบ ย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ บ b(SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ บ b(SE)
การมีส่วนร่วม ในการ วางแผน (A)	.98**(.06)	การเตรียมการ วางแผน (A1)	.40**(.02)	α1_1	.45**(.03)
				α1_2	.36**(.03)
				α1_3	.50**(.03)
				α1_4	.43**(.03)
				α1_5	.42**(.03)
		การจัดทำแผน (A2)	.37**(.02)	α2_1	.39**(.03)
				α2_2	.37**(.03)
				α2_3	.36**(.03)
		การปฏิบัติตาม แผน (A3)	.38**(.02)	α3_1	.33**(.03)
				α3_2	.45**(.03)
				α3_3	.44**(.03)
				α3_4	.41**(.02)

ตาราง 35 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)
				α3_5	.33**(.02)
		การติดตามและ ประเมินผลแผน (A4)	.47**(.02)	α4_1	.42**(.03)
				α4_2	.43**(.03)
				α4_3	.44**(.03)
				α4_4	.46**(.03)
การมีส่วนร่วม ร่วมในการ ตัดสินใจ (B)	1.07**(.04)	การกำหนด ขอบเขตการ ตัดสินใจ (B1)	.48**(.02)	b1_1	.37**(.02)
				b1_2	.42**(.03)
				b1_3	.50**(.02)
				b1_4	.49**(.03)
				b1_5	.42**(.02)
		การกำหนดทาง ทางเลือกในการ ตัดสินใจ (B2)	.40**(.02)	b2_1	.50**(.02)
				b2_2	.48**(.02)
				b2_3	.38**(.02)
		การตัดสินใจ เลือกทางเลือกที่ดี ที่สุด (B3)	.40**(.02)	b3_1	.40**(.02)
				b3_2	.52**(.02)
				b3_3	.44**(.02)
		การติดตามประ เมินผลการ ตัดสินใจ (B4)	.31**(.02)	b4_1	.42**(.03)
				b4_2	.36**(.03)
				b4_3	.53**(.03)
		การสนับสนุน ทรัพยากร (C1)	.42**(.02)	c1_1	.47**(.03)
				c1_2	.38**(.03)
				c1_3	.44**(.02)

ตาราง 35 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (C)	.88**(.06)	การบริหาร (C2)	.34**(.02)	c2_1	.46**(.03)
				c2_2	.46**(.03)
		การขอความร่วมมือ ด้านบุคลากร (C3)	.43**(.02)	c3_1	.41**(.03)
				c3_2	.46**(.03)
				c3_3	.44**(.03)
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (D)	1.00**(.05)	การกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการ ประเมินผล (D1)	.35**(.02)	d1_1	.34**(.02)
				d1_2	.43**(.03)
				d1_3	.43**(.03)
				d1_4	.42**(.03)
		การกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผล (D2)	.45**(.02)	d2_1	.44**(.03)
				d2_2	.39**(.02)
				d2_3	.41**(.03)
		การดำเนินการ ประเมินผล (D3)	.45**(.02)	d3_1	.51**(.02)
				d3_2	.54**(.02)
				d3_3	.43**(.02)
		การอภิปรายผลการ ประเมิน (D4)	.46**(.02)	d4_1	.49**(.02)
				d4_2	.48**(.02)

จากตาราง 35 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ .88-1.07 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.07 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีน้ำหนัก

องค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 ตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 15 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกระหว่าง .31-.48 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกระหว่าง .33-.53 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า จะได้สมการ

$$ABCD = 1.07 (B) + 1.00 (D) + .98 (A) + .88 (C)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2564 ในที่นี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 52 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ เป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ และระยะที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมลิสเรล (Lisrel for Windows 8.52) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าได้องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเตรียมการวางแผน การจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผน และการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการติดตามประเมินผลการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร การบริหารงาน และการขอความร่วมมือจากบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล การดำเนินการประเมินผล และการอภิปรายผลการประเมิน

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และ 15 องค์ประกอบย่อย 52 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตามและประเมินผลแผน และการเตรียมการวางแผน เมื่อพิจารณาภาพรวมขององค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งมี จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.2 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ และการติดตามประเมินผลการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาภาพรวมขององค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมี

จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.3 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงาน การสนับสนุนทรัพยากร และการขอความร่วมมือด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.4 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล การดำเนินการประเมินผล และการอภิปรายผลการประเมิน ซึ่งมี จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์การสร้างสเกลองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า สรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

3.2 การวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ค่าไค - สแควร์ (Chi - square) เท่ากับ 25.62 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 19 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ .14 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .03 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าตั้งแต่ .33-.53 จึงสรุปว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่ามีองค์ประกอบหลักทั้งหมด 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 15 องค์ประกอบ
2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยวิเคราะห์

หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยทุกตัวมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 แล้วผู้วิจัยทำแบบสอบถามถึงผู้บริหาร และ เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 จึงถือว่า ตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552) อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) และ ประยูร เจริญสุข (2553) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังกล่าวจนได้ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ Nardo, et al. (2005); Blank (1993); Burstein, Oakes, and Guiton. (1992); Johnstone. (1981) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, (2551) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง การ

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (B) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.07 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (D) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การมีส่วนร่วมในการวางแผน (A) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (C) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สุรภา เพิ่มพูน (2552, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การร่วมตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวางแผน การดำเนินงานตามแผนและการประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ อาทิตย์ สายวังเกียง (2555, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งที่เห็นว่าดีที่สุดจากทางเลือกที่หลากหลายและสามารถไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ดังนั้น ก่อนที่จะมีการตัดสินใจจึงต้องมีการคิดวิเคราะห์พิจารณา ไตร่ตรองวินิจฉัย ค้นหาวิธีและทางเลือกจากหลาย ๆ ทางเพื่อสู่ทางเลือกที่ดีที่สุด นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 159) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารองค์กร

3.2 ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 52 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 4 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวบ่งชี้ ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน .30 และมี นัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัด องค์ประกอบ หลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการ วิเคราะห์ใน ส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนิกุล ภิญโญ ภาณุวัฒน์, 2551) มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ตามลำดับในแต่ละ องค์ประกอบ มีดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

3.2.2.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการเตรียมการวางแผน ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถระบุปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานได้ (.50) ผู้บริหารและครูมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผน (.45) จัดผู้บริหารและครูมีการสรุปและเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผน (.43) ผู้บริหารและครูมีการทบทวนและชี้แจงก่อนนำแผนไปใช้ปฏิบัติจริง (.42) และผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นก่อนการกำหนดและวางแผน (.36) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาติ กิจยรรยง (2560); จรัส อติวิทยากรณ์ (2553); Brickner and Cope (1977) ที่ว่าการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผนโดยรวมกันวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และมีการสรุปเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผนตามขั้นตอนต่อไป

3.2.2.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการจัดทำแผน ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน (.39) ผู้บริหารและครูระบุผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ตาม ความเหมาะสม (.37) และผู้บริหารและครูกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม และงบประมาณอย่างชัดเจน (.36) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน อัสวภูมิ (2553); สมชาติ กิจยรรยง (2560); ที่ว่านำข้อมูลที่กำหนดไว้มาเขียนแผน ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย

ระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา กิจกรรมและงบประมาณให้ชัดเจน เพื่อให้สะดวกในการนำแผนไปปฏิบัติ

3.2.2.3 คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามแผน ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (.45) ผู้บริหารมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ อย่างชัดเจน (.44) ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน (.41) ผู้บริหารและครูมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน (.33) และผู้บริหารมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามแผน (.33) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน อัครภูมิ (2553); สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (2559); สมชาติ กิจยรรยง (2560) ที่ว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามแผน มีการประสานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

3.2.2.4 คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการติดตามและประเมินผลแผน ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูระบุข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาในการจัดทำแผนครั้งต่อไป (.46) ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียของแผน (.44) ผู้บริหารและครูนำผลการปฏิบัติงานตามแผนมาเปรียบเทียบกับประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ (.43) และผู้บริหารและครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากการดำเนินงานตามแผน (.42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน อัครภูมิ (2553); จรัส อติวิทยากรณ์ (2553); สมชาติ กิจยรรยง (2560) ที่ว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และร่วมกันพิจารณาว่าควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมรายละเอียดของแผนในครั้งต่อไปหรือไม่

3.2.2 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

3.2.2.1 คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนด

ขอบเขตการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการศึกษาขอบข่ายบทบาท และภารกิจของการบริหารก่อนการตัดสินใจ (.50) ผู้บริหารและครูมีการศึกษาแนวคิด และความเชื่อของชุมชน และสังคม เพื่อให้การตัดสินใจอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม (.49) ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายการตัดสินใจที่สอดคล้องกับชุมชนและสังคม (.42) ผู้บริหารและครูพิจารณาข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันก่อนตัดสินใจ (.42) และผู้บริหารและครูมีการรับรู้เป้าหมายของการตัดสินใจร่วมกัน (.37) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545); ธร สุนทรยุทธ (2551); ภารดี อนันตนาวิ (2551); ศศิมา สุขสว่าง (2564); Simon (1960) ที่ว่าการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจเป็นความสามารถที่จะระบุได้ว่าเป้าหมายของการตัดสินใจคืออะไร มีการศึกษาขอบข่ายบทบาท ภารกิจของงานในองค์กร โดยอาศัยการศึกษาแนวคิด ความเชื่อ ของชุมชนและสังคม เพื่อให้การตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ

3.2.2.2 คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนด

ทางเลือกในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาหาข้อมูลที่สามารถนำมากำหนดเป็นทางเลือกในการตัดสินใจได้ (.50) ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ก่อนกำหนดทางเลือกตัดสินใจ (.48) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด และทางเลือกที่เป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ (.38) ซึ่งสอดคล้องกับคิตา วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546); ชนงกรณ์ ฤกษ์ทลบุตร (2547); ภารดี อนันตนาวิ (2551); วรพจน์ บุษราคมวดี (2553); Anderson (1994) ที่ว่า การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกไว้ และร่วมกันการระดมสมองหรือร่วมกันคิดค้นทางเลือกขึ้นมาพร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจนได้ทางเลือกที่หลากหลาย และสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตัดสินใจ

3.2.2.3 คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการตัดสินใจเลือก

ทางเลือกที่ดีที่สุด ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมกันเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกร่วมกัน (.52) ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาทางเลือกที่

เหมาะสมที่สุด (.44) และผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์และประเมินทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ (.40) ซึ่งสอดคล้องกับ กุลชลี ไชยันทา (2539); ภารดี อนันตนาวิ (2551); ภาณุพันธ์ พลอยพันธ์ และชัยชาญ เจริญรักษ์ (2558); ประสิทธิ์ ทองแจ่ม (การพัฒนาคิด, 2560); ศศิมา สุขสว่าง (2564); ที่ว่า การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อนำทางเลือกที่มีอยู่มาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียเพื่อพิจารณาเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรให้ได้มากที่สุด และเกิดผลเสียต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.2.2.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการติดตาม

ประเมินผลการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการเสนอแนวทางปฏิบัติในการตัดสินใจครั้งต่อไป (.53) ผู้บริหารและครูมีการสะท้อนผลของการตัดสินใจร่วมกัน (.42) และผู้บริหารและครูมีการสรุปผลการตัดสินใจร่วมกัน (.36) ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546); ภารดี อนันตนาวิ (2551); สุวกิจ ศรีปัดถา (2555); ศศิมา สุขสว่าง (2564) ที่ว่า การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ เป็นการร่วมกันประเมินผลการตัดสินใจว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ เพื่อเรียนรู้ และนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจครั้งต่อไป

3.2.3 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

3.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการสนับสนุน

ทรัพยากร ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (.47) ผู้บริหารและครูมีส่วนในการช่วยเหลือในเรื่องของการจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา (.44) และผู้บริหารและครูมีการระดมทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (.38) ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2545); เปรมชัย สโรบล (2550); รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552); William T. Greenwood (1965) ที่ว่า การสนับสนุนทรัพยากร เป็นการร่วมกันสำรวจทรัพยากรที่มีในองค์กร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนใน

การดำเนินงานเพื่อทำให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร และนำไปสู่การดำเนินงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการบริหารงาน

ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมวางแผนในการบริหารงาน (.46) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดองค์กร และสั่งการโดยจัดทรัพยากรด้านบุคคลที่เหมาะสมกับงาน (.46) และผู้บริหารและครูมีการจัดการนำทรัพยากรที่มีมาใช้ในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพร่วมกัน (.41) ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด บางโม (2552); วิรัช สวณวงศ์วาน (2554); วิโรจน์ สารรัตน์ (2555); ศิริ ถิอาสนา (2557); ปีเตอร์ (1998) ที่ว่า การบริหารงาน เป็นการร่วมมือกันวางแผนจัดการองค์กร โดยการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม มีการประสานงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

3.2.3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการขอความร่วมมือ

ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการประสานงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ (.46) ผู้บริหารและครูสามารถจัดบุคลากรได้เหมาะสมกับลักษณะของงาน (.44) และผู้บริหารและครูมีการดำเนินการด้วยความเต็มใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเพื่อส่วนรวม (.42) ซึ่งสอดคล้องกับพัทธยา เนตรธรรานนท์ (2540); ชีรภัทร แก้วจุนันท์ (2543); เอ็ด สาระภูมิ (2546); สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553) ที่ว่า การขอความร่วมมือด้านบุคลากร เป็นการประสานขอความร่วมมือในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อจัดให้เหมาะสมกับงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมดำเนินการได้อย่างเต็มใจและเต็มกำลัง

4.2.3 องค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งประกอบไปด้วย 4องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

4.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ในการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการ

กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิณร่วมกัน (.43) ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ (.43) ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (.42) และผู้บริหารและครูการเข้าร่วมประชุมหารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิน (.34) ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันทา เลาหันนท (2542); งามอาจ นัยพัฒน์ (2558) ที่ว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อให้รู้และเข้าใจในสิ่งที่ทำการประเมินว่าประเมินเพื่อสิ่งใด โดยการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินนั้นจะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีขึ้น

4.2.3.2 คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (.44) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล (.41) และผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (.39) ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร เพ็ชรธณิ (2551); ปทุมพร พิบูลย์ผล (2551); สุวรรณ ครัวญะเชียงเพ็ชร (2556) ที่ว่า การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นกำหนดกรอบในการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถทราบและวัดได้ถึงการดำเนินงานขององค์กรว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

4.2.3.3 คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการดำเนินการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการพิจารณาความเหมาะสม หรือดีค่าสิ่งที่ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ (.54) ผู้บริหารและครูมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ (.51) และผู้บริหารและครูมีการนำข้อมูลมาวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้ (.43) ซึ่งสอดคล้องกับปทุมพร พิบูลย์ผล (2551); เชาวน์อินโย (2553); มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2559) ที่ว่า การดำเนินการประเมินผล เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่ประเมินอยู่นั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือเป็นการดีค่าว่าสิ่งที่

ประเมินนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งการเก็บข้อมูลสามารถทำได้จากการสังเกตพฤติกรรม หรือใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบเพื่อวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้แล้ว

4.2.3.4 คำนำน้หนักขององค์ประกอบย่อยการอภิปรายผลการประเมินผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมเพื่อลงข้อสรุปในการประเมินผล (.49) และผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ ให้ผู้เกี่ยวข้องมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป (.48) ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545); ลาตีปะห์ ดอแม (2548); มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2559) ที่ว่า การอภิปรายผลการประเมินเป็นการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อลงข้อสรุปพร้อมกับให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบายสามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ ดังนี้

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ผู้บริหารและครูสามารถระบุปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการ

ดำเนินงาน 2) ผู้บริหารและครูระบุข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาในการจัดทำแผนครั้งต่อไป 3) ผู้บริหารและครูมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผน 4) ผู้บริหารและครูมีการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) ผู้บริหารมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ อย่างชัดเจน

1.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ผู้บริหารและครูมีการเสนอแนวทางปฏิบัติในการตัดสินใจครั้งต่อไป 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกร่วมกัน 3) ผู้บริหารและครูมีการศึกษาขอบข่าย บทบาท และภารกิจของการบริหารก่อนการตัดสินใจ 4) ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาข้อมูลที่สามารถนำมากำหนดเป็นทางเลือกในการตัดสินใจได้ 5) ผู้บริหารและครูมีการศึกษาแนวคิด และความเชื่อของชุมชนและสังคมเพื่อให้การตัดสินใจอยู่ขอบเขตที่เหมาะสม

1.2.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้

ดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมวางแผนในการบริหารงาน 3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดองค์กร และสั่งการโดยจัดทรัพยากรด้านบุคคลที่เหมาะสมกับงาน 4) ผู้บริหารและครูมีการประสานงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ 5) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือในเรื่องของการจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้

ดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมวางแผนในการบริหารงาน 3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดองค์กร และสั่งการโดยจัดทรัพยากรด้านบุคคลที่เหมาะสมกับงาน 4) ผู้บริหารและครูมีการประสานงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ 5) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือในเรื่องของการจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึง
เสนอแนะดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาตามขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์
จริงในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วติดตามผล โดยใช้รูปแบบ
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัญญาภัค ทองศรีสมบุญ. (2551). การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิ่งพร ทองใบ. (2551). การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนพื้นฐาน. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิตติศักดิ์ สุรินทร์. (2556). ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนบ้านสะพานสี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลชลี ไชยันทา. (2539). กระบวนการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: ประจักษ์.
- เกตุณี ชิวปรีชา. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนดีประจำตำบล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกศิษฎ์ เพลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2557). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติตามแนวคิดจิตตปัญญา สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จันถาวร แก้วสุตา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความภาคภูมิใจต่อการจัดการของบุคลากรการศึกษาสังกัดแผนกการศึกษาธิการและกีฬาแขวง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัญญาภัค ทองศรีสมบุญ. (2551). การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิ่งพร ทองใบ. (2551). การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนพื้นฐาน. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิตติศักดิ์ สุรินทร์. (2556). ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนบ้านสะพานสี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลชลี ไชยันทา. (2539). กระบวนการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์.
- เกตุณี ชิวปรีชา. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนดีประจำตำบล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกศิษฎ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2557). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติตามแนวคิดจิตตปัญญา สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จันถาวร แก้วสุตา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความภาคภูมิใจต่อการของบุคลากรการศึกษาสังกัดแผนกการศึกษาธิการและกีฬาแขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลเย: มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย.

- จันทร์จิรา สุดใจ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน
โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- จิระพงษ์ หอมสุวรรณ. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- เจียบ ไทยยิ่ง. (2545). ชุมวิชาการวิจัยชุมชน. นนทบุรี: เอสอาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2547). หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิดการ
บริหารธุรกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). การจัดการเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลายุทธ์ วิเศษกาศ. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการ
มีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ปร.ด กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ อินโย. (2553). การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตา วิหครัตน์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในจังหวัดสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์ 10(2). 9-10.

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดือนเพ็ญ ยลไชย. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทะนงศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2534). *การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธีรภัทร แก้วจันท์. (2543). *ความร่วมมือของเกษตรกรต่อการดำเนินการจัดรูปที่ดินในรูปแบบประชาของจังหวัดสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน).
- นันทกิตติ แก้วกล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- นันทพร หาญวิทย์สกุล. (2551). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์.
- บวรลักษณ์ ตักดีวิไลพร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ดิศาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- บัณฑิตย์ ลิ้มปณชัยพรกุล. (2559). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการ*, 9(1), 182.
- _____. (2559). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการ*, 9(1), 177-189.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปทุมพร พิบุลย์ผล. (2551). *ความพร้อมของหน่วยงานและทัศนคติของข้าราชการต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. สงขลา: วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 7(2), 25.
- ประสิทธิ์ ทองแจ่ม. (2556). *การคิดและการตัดสินใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สุราษฎร์ธานี: เค. พี. กราฟฟิคการพิมพ์ และบรรจุกิจภัณฑ์.
- ประยูร เจริญสุข. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เปรมชัย สโรบล. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขา: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผุสดี รุมาคม. (2551). *การประเมินการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์พันธ์ แก้วหาวงค์. (2550). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา อำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542,19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 (ตอนที่ 74 ก), หน้า 1-23.
- พัชรียาภรณ์ พิมพ์พาเรือ. (2556). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- พัทธยา เนตรธรรานนท์. (2540). การศึกษาความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและเจ้า
อาวาสที่มีต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับวัด:
กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ใช้พื้นที่ของวัด.
วิทยานิพนธ์ สส.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พีรภาว บุญเพลิง. (2550). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานของ
โรงเรียน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. (2549) รายงานวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการ
ประเมินผลการดำเนินงานด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา. วิทยาลัยพยาบาล
ราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:
มนตร์,มิเกล กาไรซาบาล.
- _____. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:
บริษัทสำนักพิมพ์มนตร์ จำกัด.
- มณฑา พลรักษ์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรมของ
นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2559). การประเมินหลักสูตร. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2559). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การบริหาร
สำนักงาน. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มาตา แก้วเซ่ง. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน.วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 6(1). 84.

- รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล
(อบต.) ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัฐราษฎร์ เกื้อสกุล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการใช้เทคโนโลยีของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2550). ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลาตีปะห์ ดอแม. (2548). การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการ
จัดการTRDM: ปทุมธานี
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2552). องค์การและการจัดการ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2550). KPI ทำให้ง่าย ๆ. กรุงเทพฯ: บริษัทอริยชน.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2550). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการ
ประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารวิธีวิทยาลัยการ
วิจัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันเพ็ญ วอกลาง. (2534). การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการพัฒนาแหล่งน้ำ. วิทยานิพนธ์
พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร: สมศักดิ์ การพิมพ์
- วิฑูรย์ ตันศิริ คงคล (2542). *กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก*
กรุงเทพมหานคร: กราฟิก แอนด์ปริ้นติ้ง.
- วิฑูรย์ กอทอง. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วินัย ติสสงค์ และถวัลย์ มาศจรัส. (2550). *นวัตกรรมการศึกษาชุดการนิเทศเพื่อปฏิรูป*
การศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: 21 เซนจูรี่.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *การจัดการพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ. เพียร์สันเอดดูเคชั่น
อินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*.
พิมพ์ (ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษากรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่*
21. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวลัย มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาชั้น*
พื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต
บัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- ศรัญญาภรณ์ สุหาธรรม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ*
ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2564). *5 ขั้นตอนการตัดสินใจที่ดี. เข้าถึงได้จาก*
<https://www.sasimasuk.com/17026107/5-ขั้นตอนการตัดสินใจที่ดี>
–decision– making 10 สิงหาคม 2564.

- ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร เพ็ชรมณี. (2554). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://tsumis.tsu.ac.th/> (1)69-72. 24 สิงหาคม 2554.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *การบริหารจัดการสมัยใหม่*. วารสารดำรงราชานุภาพ, 10(36), 11.
- สถาพร โอภาสานนท์. (2556). *การตัดสินใจแบบหลายหลักเกณฑ์(2)*. วารสารบริหารธุรกิจ, 36(140), 5-9.
- สนุน ธรรมธร. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก http://nhoon7.blogspot.com/_6 สิงหาคม 2564.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- _____. (2558). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัทวิทย์พัฒน์ จำกัด.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2555). *การวัดผลการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 1. กอฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาร์ทไลฟ์
- สรวิชญ์ สินสวาท. (2558). *การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*

- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- สายสมร คักดีคำดวง. (2551). *การพัฒนาตัวชี้วัดในการบริหารจัดการที่ดีสำหรับโรงเรียน
ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2564). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าประสงค์และกลยุทธ์ (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก*
https://www.mdh.go.th/news_file/p42140450825.pdf. 12 กันยายน 2564.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการ
บริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย
อำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550* กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ความรู้ความสามารถ ทักษะและ
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงาน: กรุงเทพฯ.
- สุทธิชัย คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธน โบราณประสิทธิ์. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาในเขต
บางขุนเทียน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ปัญญาชน.
- สุนันทา เลานันท. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้าน
สมเด็จเจ้าพระยา.

- สุรภา เพิ่มพูน. (2552). การมีส่วนร่วมดำเนินการส่งเสริมการจัดการศึกษาของ คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิชาการ, 109(10), 68-72.
- สุวกิจ ศรีปัดดา. (2555). ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ. วารสารคณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์ 1, (1), 1-15.
- สุวรรณา ครวญเชียงเพ็ชร. (2556). ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อโครงการองค์การ บริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ร่วมใจ ห่วงใยประชาชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกมาส อังคุโชติ และคณะ.(2551).สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และ พฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2558). การศึกษาปัจจัยกำหนดและการพัฒนารูปแบบโครงสร้าง องค์การที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานวิจัยสถาบันในสถาบันอุดมศึกษาของ ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อธิปัตย์ คลี่สุนทร. (2558). [ออนไลน์].ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร. เข้าถึงได้จาก. http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=32183&Key=news_research 2 กรกฎาคม 2558.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อริยาพร ไทรรัตน์. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ค.ม. สาขาวิชา นวัตกรรม การ บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต ลัษณุกร. (2545). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*.
กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อาทิตย์ สายวังเกียง. (2555). *พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อารัตน์ ราชพัฒน์. 2554. *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- เอ็ด สาระภูมิ. (2546). *ศัพท์ทางการบริหาร*. (เอกสารชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- Anderson, James E. (1994). *Public Policy – Making : Introduction*. 2nd. New York : Houghton Mifflin Company.
- Cohen, J.M., and Uphoff , N.T. (1977). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project design , Implementation and Evaluation*. New York: the Rural Development Committee, Center for International Studies, Cornell University.
- Davis, Keith. (1972). *Human Behavior at Work: Human relation and Organization Behavior. Fourth edition*. New York: McGraw–Hill Co
- Drucker, Peter F. (1998). *Management: Tasks.Responsibilities. Practices*.
- Griffiths, D.E. (1959). *Administrative theory*. New York, N.Y. : Appleton–Century Crofts.
- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice: 4th ed*. New York : Harper Collins.
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. and Tatham, R. L. 2006. *Multivariate data analysis*. (6th ed). New Jersey: Prentice Hall

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. and Black, W. (1998) *Multivariate data analysis. 5th Edition*, Prentice Hall, New Jersey.

Mind Tools. (2021). *หลักสูตรพัฒนาสำหรับองค์กร*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.mindtools.co.th/th/> 10 สิงหาคม 2564

Simon, H. A. (1960). *The New Science of Management Decision*. New York: Harper &

RowSwansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers*
 (2thed.).Bonton: Jones and Bartlett.

White, Alastair T. (1982). *Why Community Participation*,Annual UN. Report A Dicussion
 of The AgrumentCommunity Participation: Current issue andlesson learned.
 Boston: Prentice Hall

William, T. Green Wood. (1965). *Management and Organizational Behavior: An
 Interdisciplinary Approach*. Ohio: South–Western Publishing Co.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
ตำแหน่ง ประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา
หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา
หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา
หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
4. ว่าที่ ร.ต.สมบัติ ไชยมาโย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสงเปือย
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพวง
5. นายวรเชษฐ์ พันโกฏี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพวง
6. นางนิรัตติสัย ธรรมศิลป์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์
ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา
หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. ดร.อนัดดา ชาวนา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองใหม่
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร
ประถมศึกษาชุมพร
3. ดร.ณัฏฏกานต์ ศรีเจสียว
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตุมหวาน
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร
ประถมศึกษาชุมพร
4. นายยุทธนา สิงหาบุตร
ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนลำปาววิทยาคม
หน่วยงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
กาฬสินธุ์
5. นายชุตินาส ยืนยง
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนผิงแดดวิทยาคาร
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชุมพร

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๒



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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อประกอบของการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๒

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๖

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

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์

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

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๒

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีสมบัติ ไชยมาโย

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๒

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นายวรเชษฐ์ พันโกฏี

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๒

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นางนิตติสัย ธรรมศิลป์

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๔ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริ รัตน์

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

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๖

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

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชุตินาส ยืนยง

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

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๖



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

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยุทธนา สิงหาบุตร

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

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนันตดา ขาวนา

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

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ 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 นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๔ ๙๒๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ณัฏฏ์กานต์ ศรีเฉลี่ยว

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

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๖

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำบง ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๖

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค่านางโอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๖

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแก้งหนองน้ำประชาสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรรัตนคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๙ ๔๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๒๗ ๙๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
๒
แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ผู้วิจัย

นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา

นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

ประธานกรรมการ

รศ.ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์

กรรมการ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ
โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้นี้เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

0 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้นี้เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอให้ท่านได้พิจารณาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์แต่ละข้อว่าเหมาะสม
ที่จะนำมาเป็นองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านเพียง 1 คำตอบ
และขอให้ท่านช่วยกรุณาให้ความคิดเห็นว่ามีองค์ประกอบใด ที่มีความจำเป็นเหมาะสม
ในแต่ละองค์ประกอบต่าง ๆ เพิ่มเติม

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานได้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์สภาพปัญหา วางแผนใช้จ่ายงบประมาณ จัดสรรบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานแต่ละโครงการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้	1.1 การปฏิบัติตามแผน			
	1.2 การเตรียมการวางแผน			
	1.3 การจัดทำแผน			
	1.4 การติดตามและประเมินผลแผน			

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสม	2.1 การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ			
	2.2 กำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ			
	2.3 การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด			
	2.4 การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ			

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยมีการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้บรรลุประสงค์	3.1 การสนับสนุนทรัพยากร			
	3.2 การบริหารงาน			
	3.3 การขอความร่วมมือด้านบุคลากร			

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	
4. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย อาศัยเกณฑ์ซึ่งมีการกำหนด เกณฑ์ไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละ กิจกรรม โครงการ เพื่อนำมา พัฒนาปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและตรงตาม วัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้	4.1 การกำหนด เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ใน การประเมินผล			
	4.2 การกำหนด เกณฑ์ในการ ประเมินผล			
	4.3 การ ดำเนินการ ประเมินผล			
	4.4 การอภิปราย ผลการประเมิน			

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และ
ค่าอำนาจจำแนก (r) Item Total Correlation

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การมีส่วนร่วมในการวางแผน				
1) การเตรียมการวางแผน				
1	ผู้บริหารและครูมีการรวบรวม ข้อมูลที่เป็นในการวางแผน	1.00	.63	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์ ความต้องการและความจำเป็น ก่อนการกำหนดและวางแผน	1.00	.44	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารและครูสามารถระบุปัจจัย ที่เอื้อต่อความสำเร็จและปัจจัยที่ เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานได้	1.00	.48	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารและครูมีการสรุปและ เตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำ แผน	1.00	.65	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารและครูมีการทบทวนและชี้ แจงก่อนนำแผนไปใช้ปฏิบัติจริง	1.00	.52	สอดคล้อง
2) การจัดทำแผน				
6	ผู้บริหารและครูกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการ ดำเนินงาน	1.00	.36	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
7	ผู้บริหารและครูระบุผู้รับผิดชอบ โครงการต่าง ๆ ตามความ เหมาะสม	1.00	.58	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารและครูกำหนด รายละเอียดของกิจกรรม และ งบประมาณอย่างชัดเจน	1.00	.74	สอดคล้อง
3) การปฏิบัติตามแผน				
9	ผู้บริหารและครูมีการประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน	1.00	.61	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารและครูมีการประสาน ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง	1.00	.58	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารมีการมอบหมาย ผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ อย่าง ชัดเจน	1.00	.71	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรให้ เพียงพอในการดำเนินงาน	1.00	.41	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารมีการอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงานตามแผน	1.00	.52	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
4) การติดตามและประเมินผลแผน				
14	ผู้บริหารและครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากการดำเนินงานตามแผน	1.00	.58	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารและครูนำผลการปฏิบัติงานตามแผนมาเปรียบเทียบว่าประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่	1.00	.56	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียของแผน	.80	.49	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารและครูระบุข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาในการจัดทำแผนครั้งต่อไป	1.00	.60	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
1) การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ				
18	ผู้บริหารและครูมีการรับรู้เป้าหมายของการตัดสินใจร่วมกัน	1.00	.50	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายการตัดสินใจที่สอดคล้องกับชุมชนและสังคม	.80	.49	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
20	ผู้บริหารและครูมีการศึกษา ขอบข่าย บทบาท และภารกิจของ การบริหารก่อนการตัดสินใจ	1.00	.65	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารและครูมีการศึกษาแนวคิด และความเชื่อของชุมชน และสังคม เพื่อให้การตัดสินใจอยู่ในขอบเขตที่ เหมาะสม	1.00	.56	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารและครูพิจารณาข้อมูล สารสนเทศที่ถูกต้องและเป็น ปัจจุบันก่อนตัดสินใจ	1.00	.41	สอดคล้อง
2) การกำหนดทางเลือกในการ ตัดสินใจ				
23	ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาหา ข้อมูลที่สามารถนำมากำหนดเป็น ทางเลือกในการตัดสินใจได้	1.00	.57	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จาก การศึกษาก่อนกำหนดทางเลือก ตัดสินใจ	.80	.65	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
25	ผู้บริหารและครูรวมกันกำหนด ทางเลือกที่เป็นไปได้และมี ประสิทธิภาพ	1.00	.68	สอดคล้อง
3) การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี ที่สุด				
26	ผู้บริหารและครูรวมกันวิเคราะห์ และประเมินทางเลือกที่ได้กำหนด ไว้	1.00	.67	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารและครูรวมกันเปรียบเทียบ ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก รวมกัน	1.00	.73	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารและครูรวมกันพิจารณา ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด	1.00	.59	สอดคล้อง
4) การติดตามประเมินผลการ ตัดสินใจ				
29	ผู้บริหารและครูมีการสะท้อนผล ของการตัดสินใจรวมกัน	1.00	.73	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารและครูมีการสรุปผลการ ตัดสินใจรวมกัน	1.00	.66	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
31	ผู้บริหารและครูมีการเสนอแนวทางปฏิบัติในการตัดสินใจครั้งต่อไป	.80	.57	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน				
1) การสนับสนุนทรัพยากร				
32	ผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1.00	.63	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารและครูมีการระดมทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1.00	.53	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือในเรื่องของการจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1.00	.52	สอดคล้อง
2) การบริหารงาน				
35	ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมวางแผนในการบริหารงาน	1.00	.40	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
36	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการ จัดองค์กร และสั่งการโดยจัด ทรัพยากรด้านบุคคลที่เหมาะสม กับงาน	1.00	.68	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารและครูมีการจัดการนำ ทรัพยากรที่มีมาใช้ในการ ดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพร่วมกัน	1.00	.46	สอดคล้อง
3) การขอความร่วมมือด้านบุคลากร				
38	ผู้บริหารและครูมีการประสานงาน ของบุคลากรภายในองค์กรเป็นไป อย่างเป็นระบบ	1.00	.44	สอดคล้อง
39	ผู้บริหารและครูสามารถจัด บุคลากรได้เหมาะสมกับลักษณะ ของงาน	.80	.63	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารและครูมีการการ ดำเนินการด้วยความเต็มใจและ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเพื่อ มีส่วนร่วม	1.00	.52	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล				
1) การกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการประเมินผล				
41	ผู้บริหารและครูการเข้าร่วมประชุม หารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการประเมิน	1.00	.57	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารและครูมีการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการ ประเมินร่วมกัน	1.00	.56	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารและครูมีการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์โดย มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ	1.00	.68	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารและครูมีการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้ เกิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	1.00	.56	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
2) การกำหนดเกณฑ์ในการ ประเมินผล				
45	ผู้บริหารและครูมีการกำหนด เกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติ	1.00	.53	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารและครูมีการกำหนด เกณฑ์ในการประเมินผลโดยมี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้	1.00	.55	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผล	1.00	.70	สอดคล้อง
3) การดำเนินการประเมินผล				
48	ผู้บริหารและครูมีการเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ	1.00	.59	สอดคล้อง
49	ผู้บริหารและครูมีการพิจารณา ความเหมาะสม หรือดีค่าสิ่ง ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่	1.00	.66	สอดคล้อง
50	ผู้บริหารและครูมีการนำข้อมูลมา วัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้	1.00	.58	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ที่	ตัวบ่งชี้	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
4) การอภิปรายผลการประเมิน				
51	ผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมเพื่อ ลงข้อสรุปในการประเมินผล	1.00	.55	สอดคล้อง
52	ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็น จริงและเป็นประโยชน์ เพื่อเป็น ข้อมูลย้อนกลับ ให้ผู้เกี่ยวข้องมีการ ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป	1.00	.56	สอดคล้อง

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

(ฉบับสมบูรณ์)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 52 ข้อ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ตำแหน่ง

() ผู้บริหาร

() ครู

3. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่นๆ ระบุ.....

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() ประสบการณ์ 1-5 ปี

() ประสบการณ์ 6-10 ปี

() ประสบการณ์มากกว่า 11 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถามท่านคิดว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ อยู่ในระดับใดโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- +1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง
- 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้
- 1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุ

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
00	มีการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจร่วมกัน	✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

+1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน					
การเตรียมการวางแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผนโดยร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็น ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และมีการสรุปเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผนตามขั้นตอนต่อไป					
1.	ผู้บริหารและครูมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวางแผน				
2.	ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นก่อนการกำหนดและวางแผน				
3.	ผู้บริหารและครูสามารถระบุปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานได้				
4.	ผู้บริหารและครูมีการสรุปและเตรียมหัวข้อเพื่อใช้ในการจัดทำแผน				
5.	ผู้บริหารและครูมีการทบทวนและชี้แจงก่อนนำแผนไปใช้ปฏิบัติจริง				
การจัดทำแผน หมายถึง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำข้อมูลที่กำหนดไว้มาเขียนแผน ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา กิจกรรมและงบประมาณให้ชัดเจน เพื่อให้สะดวกในการนำแผนไปปฏิบัติ					
6.	ผู้บริหารและครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน				
7.	ผู้บริหารและครูระบุผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม				
8.	ผู้บริหารและครูกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมและงบประมาณอย่างชัดเจน				

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามแผน มีการประสานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด					
9.	ผู้บริหารและครูมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน				
10.	ผู้บริหารและครูมีการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง				
11.	ผู้บริหารมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ อย่างชัดเจน				
12.	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน				
13.	ผู้บริหารมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามแผน				
การติดตามและประเมินผลแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และร่วมกันพิจารณาว่าควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมรายละเอียดของแผนในครั้งต่อไปหรือไม่					
14.	ผู้บริหารและครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากการดำเนินงานตามแผน				
15.	ผู้บริหารและครูนำผลการปฏิบัติงานตามแผนมาเปรียบเทียบกับประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่				
16.	ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียของแผน				

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
17.	ผู้บริหารและครูระบุข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาในการจัดทำแผนครั้งต่อไป				
องค์ประกอบหลักที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
การกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูสามารถระบุได้ว่า เป้าหมายของการตัดสินใจคืออะไร มีการศึกษาข้อบ่งชี้ บทบาท ภารกิจของงาน โดยอาศัยการศึกษาแนวคิด ความเชื่อ ของชุมชนและสังคม เพื่อให้การตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ					
18.	ผู้บริหารและครูมีการรับรู้เป้าหมายของการตัดสินใจร่วมกัน				
19.	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายการตัดสินใจที่สอดคล้องกับชุมชนและสังคม				
20.	ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อบ่งชี้ บทบาท และภารกิจของการบริหารก่อนการตัดสินใจ				
21.	ผู้บริหารและครูมีการศึกษาแนวคิด และความเชื่อของชุมชน และสังคม เพื่อให้การตัดสินใจอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม				
22.	ผู้บริหารและครูพิจารณาข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันก่อนตัดสินใจ				
การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารและครู รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกไว้ และร่วมกันการระดมสมองหรือร่วมกันคิดค้นขึ้นมาพร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจนได้ทางเลือกที่หลากหลาย และสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตัดสินใจ					
23.	ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาหาข้อมูลที่สามารถนำมากำหนดเป็นทางเลือกในการตัดสินใจได้				
24.	ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาก่อนกำหนดทางเลือกตัดสินใจ				

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
25.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ				
การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ เพื่อนำทางเลือกที่มีอยู่มาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียเพื่อพิจารณาเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรให้ได้มากที่สุด และเกิดผลเสียต่อองค์กรน้อยที่สุด					
26.	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์และประเมินทางเลือกที่ได้กำหนดไว้				
27.	ผู้บริหารและครูร่วมกันเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกร่วมกัน				
28.	ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด				
การติดตามประเมินผลการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันประเมินผลการตัดสินใจว่าเป็นอย่างไร สามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ เพื่อเรียนรู้ และนำมาเป็นบทเรียนในการตัดสินใจครั้งต่อไป					
29.	ผู้บริหารและครูมีการสะท้อนผลของการตัดสินใจร่วมกัน				
30.	ผู้บริหารและครูมีการสรุปผลการตัดสินใจร่วมกัน				
31.	ผู้บริหารและครูมีการเสนอแนะทางปฏิบัติในการตัดสินใจครั้งต่อไป				
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันสำรวจทรัพยากรที่มีในองค์กร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนในการดำเนินงานเพื่อทำให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร และนำไปสู่การดำเนินงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
32.	ผู้บริหารและครูมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อวางแผนในการจัดหาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา				
33.	ผู้บริหารและครูมีการระดมทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา				
34.	ผู้บริหารและครูมีส่วนในการช่วยเหลือในเรื่องของการจัดหาทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุสิ่งของ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา				
การบริหารงาน หมายถึง กิจกรรมของบุคลากรในองค์กรที่ร่วมมือกันวางแผน จัดการ องค์กร โดยการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม มีการประสานงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้					
35.	ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมวางแผนในการบริหารงาน				
36.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดองค์กร และสั่งการโดยจัดทรัพยากรด้านบุคคลที่เหมาะสมกับงาน				
37.	ผู้บริหารและครูมีการจัดการนำทรัพยากรที่มีมาใช้ในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพร่วมกัน				
การขอความร่วมมือด้านบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีการประสานขอความร่วมมือจากบุคลากรในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อจัด					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
จัดให้เหมาะกับงาน มีการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้บุคลากรสามารถรวมดำเนินการได้อย่างเต็มใจและเต็มกำลัง					
องค์ประกอบหลักที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อให้รู้และเข้าใจในสิ่งที่ จะทำการประเมินว่าประเมินเพื่อสิ่งใด โดยการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินนั้นจะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตดีขึ้น					
38.	ผู้บริหารและครูมีการประสานงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ				
39.	ผู้บริหารและครูสามารถจัดบุคลากรได้เหมาะสมกับลักษณะของงาน				
40.	ผู้บริหารและครูมีการดำเนินการด้วยความเต็มใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเพื่อส่วนรวม				
41.	ผู้บริหารและครูการเข้าร่วมประชุมหารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิน				
42.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินร่วมกัน				
43.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ				
44.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดกรอบในการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถทราบและวัดได้ถึงการดำเนินงานขององค์กรว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์					
45.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ				
46.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้				
47.	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล				
การดำเนินการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันเก็บข้อมูลเพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่ประเมินอยู่นั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือเป็นการดีค่าว่าสิ่งที่ประเมินนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ใดตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งการเก็บข้อมูลสามารถทำได้สังเกตพฤติกรรม หรือใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบเพื่อวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้แล้ว					
48.	ผู้บริหารและครูมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ				
49.	ผู้บริหารและครูมีการพิจารณาความเหมาะสมหรือดีค่าสิ่งที่ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่				
50.	ผู้บริหารและครูมีการนำข้อมูลมาวัดตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้				
การอภิปรายผลการประเมิน หมายถึง ผู้บริหารและครูปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อลงข้อสรุป พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
51.	ผู้บริหารและครูเข้าร่วมประชุมเพื่อลงข้อสรุปในการประเมินผล				
52.	ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ ให้ผู้เกี่ยวข้องมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป				

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุพัตรา พรหมเสนา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 27 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 122 หมู่ 1 บ้านโพธิ์ไทร ตำบลโพธิ์ไทร อำเภอคอนสาร จังหวัดมุกดาหาร 49120 โทรศัพท์ 0642299247
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ชำนาญการ โรงเรียนคอนสารวิทยา อำเภอคอนสาร จังหวัดมุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอก วิทยาศาสตร์ (ชีววิทยา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559-2567	ครู โรงเรียนบ้านแฝก อำเภอดำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2567-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนคอนสารวิทยา อำเภอคอนสาร จังหวัดมุกดาหาร